ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กัญยาณี ชอบจิตร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กัญยาณี ชอบจิตร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN DIGITAL ERA WAWEE EDUCATIONAL QUALITY IMPROVEMENT NETWORK CENTER UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

KANYANEE CHOBCHIT

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration
May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ของ กัญยาณี ชอบจิตร

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพ่วง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. วรรณากร พรประเสริฐ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผู้ศึกษาค้นคว้า: กัญยาณี ชอบจิตร, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ

คำสำคัญ: ทักษะด้านความรู้, ทักษะด้านอารมณ์, ยุคดิจิทัล

บทคัดย่อ

การวิจัยศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนทั้ง 8 โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี จำนวน 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้าง วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า 2.1 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ มีแนวทางการพัฒนา คือ กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้ผู้บริหาร และครูได้อย่างเหมาะสม 2.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ศึกษาพระราชบัญญัติทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล กำหนดเป้าหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ และวิเคราะห์ออกมาเป็นแผนการดำเนินการของสถานศึกษา 2.3 ทักษะการแก้ปัญหา มีแนวทางการพัฒนาคือ ควรปลูกฝังการแก้ปัญหา โดยการจัดการอบรมให้ความรู้และฝึกประสบการณ์ผู้บริหาร ฝึกให้ได้ทำความเข้าใจกับปัญหาองค์กร วางแผนการแก้ไขปัญหา และมุ่งแก้ปัญหา โดยการใช้กิจกรรมในสถานการณ์จริงสอดแทรกในกระบวนการบริหาร 2.4 ทักษะการสื่อสาร มีแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาทั้งทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน ดำเนินการสื่อสารอย่างมีสติและตรงประเด็น 2.5 ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาบุคลิกภาพ ให้มีลักษณะเป็นคนมีสมาธิสูง ยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารได้ค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองมากขึ้นโดยการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาแบบเสรี เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ยกระดับความเป็นเลิศในสถานศึกษา

Title: THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN DIGITAL ERA WAWEE EDUCATIONAL QUALITY IMPROVEMENT NETWORK CENTER UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author: Kanyanee Chobchit, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Dr. santi Buranachart

Keywords: Hard Skills, Soft Skills, Digital Age

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the skills of school administrators in the digital age; Schools in Wawee Educational Quality Development Network Center under Chiang Rai Primary Education Area Office District 2 2) To study ways to develop skills of school administrators in the digital age. Schools in Wawee Educational Quality Development Network Center under Chiang Rai Primary Education Area Office District 2. Teachers in 8 schools in Wawi Education Quality Development Network Center The research instrument was a questionnaire with an IOC value between 0.67–1.00, which is the exact content The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, and semi–structured interviews on ways to develop the skills of school administrators in the digital age. Perform structural data analysis, content analysis 2.1 Technology skills, basic knowledge of software There is a development approach, which is to clearly define the objectives and goals of information technology management within the educational institution. Promote knowledge in information technology in the digital age for administrators and teachers appropriately. 2.2 Critical thinking skills There is a development approach, namely, studying the Education Act related to digital. Set organizational goals Vision and analysis into the school's action plan. 2.3 Problem solving skills There is a development approach that should cultivate problem solving by organizing training, providing knowledge and training in executive experience, training to understand organizational problems. Plan solutions and focus on solving problems by using activities in real–world situations to intervene in the management process. 2.4 Communication skills have a development approach, which is to develop both speaking, listening, reading and writing skills. Conduct conscious and to–the–point communication. 2.5 Creative thinking skills There is a development approach, which is to develop personality to be characterized as a highly focused person. Accept the uncertain. Administrators are increasingly researching their own knowledge by providing a free atmosphere in the school premises to create innovation. Enhancing excellence in educational institution

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการศึกษาค้นคว้าจนเสร็จสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ชูชาติ วิศิษฏ์ลานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวาวีวิทยาคม และนายปราการ เหมยเมืองแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่สรวย ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณนายบุญล้อม โสภาพรม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ อำนวยความสะดวก และความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครอบครัว ผู้คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอดทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ญาติ พี่น้อง สมาชิกทุกคนในครอบครัวและครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนให้กำลังใจที่ดีแก่ผู้ศึกษา

กัญยาณี ชอบจิตร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย 10

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 11

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37

กรอบแนวคิดในการวิจัย 41

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 43

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 43

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 47

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 50

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 51

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 66

บทที่ 5 บทสรุป 74

สรุปผลการวิจัย 74

อภิปรายผลการวิจัย 81

ข้อเสนอแนะ 88

บรรณานุกรม 90

ภาคผนวก 98

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 99

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 100

ภาคผนวก ค ผลการประเมิน IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย 109

ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย และการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 120

ภาคผนวก จ รายนามผู้ให้สัมภาษณ์และรูปประกอบการสัมภาษณ์ 126

ประวัติผู้วิจัย 130

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์ทักษะของบริหารสถานศึกษาด้านทักษะความรู้ 20

ตาราง 2 แสดงผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะทางอารมณ์ 26

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา 43

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) 53

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะด้านอารมณ์หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) 54

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Hard Skill ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ 55

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Hard Skill ทักษะการคิดวิเคราะห์.....56

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Hard Skill ทักษะทางเทคนิค 57

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะการแก้ปัญหา 59

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะการทำงานเป็นทีม.....60

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะการสื่อสาร..... 61

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะความเป็นผู้นำ.....62

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะการบริหารเวลา.....64

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะที่สอดคล้อง กับ Soft Skill ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 65

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....42

ภาพ 2 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ..... 51

ภาพ 3 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน..... 51

ภาพ 4 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....52

ภาพ 5 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....52

ภาพ 6 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละของขนาดของโรงเรียน.....53

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันแนวโน้มกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงโลกแห่งการเรียนรู้แบบไร้พรมแดนเข้าไว้ด้วยกัน การเชื่อมโยงที่หลายมิติเกิดการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว มีความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลาย เกิดขึ้นในโลกสังคมแห่งยุคดิจิทัล (ปรียา ผาติชล, 2559, หน้า 22) ได้เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารองค์กรหลายองค์กร และเข้ามามีบทบาทต่อตลาดแรงงาน รวมถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ และการทำงานของคนในปัจจุบันเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามปริมาณที่ลดลงอาจส่งผลกระทบที่น้อยลงได้ หากทดแทนด้วยคุณภาพของคนทำงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงานในโลกยุคดิจิทัลถือเป็นทักษะที่คนทำงานในปัจจุบันไม่ควรมองข้าม เนื่องจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ได้เข้ามาทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกวันนี้เปลี่ยนแปลงไป การเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ คนทำงานที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยทักษะที่แตกต่างไปจากเดิม และมีการปรับปรุงเพิ่มเติมทักษะใหม่อยู่เสมอ การที่คนในวัยทำงานขาดประสบการณ์ และการพัฒนาทักษะที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะต้องมีการเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการรองรับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีความซับซ้อน หรือธุรกิจบริการสมัยใหม่และอาจส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้ การเรียนรู้และรู้จักปรับตัวตามยุคสมัยของคนทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ การที่มีทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับโลกยุคดิจิทัลจะทำให้มีความได้เปรียบในตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก (วิจารณ์ พานิช, 2555 หน้า 16) และเป็นที่ต้องการของนายจ้างอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนา และยกระดับทักษะการทำงานของคนไทยให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นดังกล่าว การปรับตัวในสังคมยุคดิจิทัลจะต้องเป็นการปรับตัวอย่างไรเพื่อให้การปรับตัวนี้เท่าทันกับเทคโนโลยี และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลานั้นต้องมีการพัฒนาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน รวมถึงมีการคิดนอกกรอบได้อย่างอิสระและใช้ชีวิตอย่างสร้างสรรค์ได้ในยุคดิจิทัล

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561–2580 ราชกิจจานุเบกษาได้พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ได้ประกาศใช้ เพื่อให้การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศครอบคลุม การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยการวางโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินงาน รวมถึงการส่งเสริมกิจกรรมในด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชน แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจะมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) โดยแผนแม่บทการส่งเสริมดิจิทัล (พ.ศ. 2561–2565) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ใช้ขับเคลื่อนประเทศไทยที่ว่า “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัตรบนฐานสังคมที่ รู้คิด รู้เท่าทัน และกำลังคนที่สามารถปรับตัว และสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” กลไกการขับเคลื่อนแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลสู่การปฏิบัตินั้น ดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนา 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลนี้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6) สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนั้น เพราะเทคโนโลยีไม่เพียงแต่มีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์เท่านั้น แต่ยังเข้ามามีอิทธิพลในต่อการพัฒนาโครงสร้างภายในองค์กร ประเทศไทยได้เริ่มเข้าสู่การพัฒนาอย่างจริงจังในฐานระบบเศรษฐกิจยุคดิจิทัล โดยรัฐบาลมีนโยบายด้านดิจิทัลเพื่อใช้ในการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ยังชี้ประเด็นสำคัญในการส่งเสริมไปสู่เป้าหมายในด้านการลงทุน การส่งเสริมตลาดแรงงานด้านดิจิทัล การส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมและนวัตกรรมเพื่อสร้างการฟื้นตัวของเศรษฐกิจในประเทศ ปัจจุบันประเทศไทยมีความต้องการเร่งด่วนในการพัฒนากำลังมนุษย์ในกลุ่มทักษะการทำงานที่เป็นที่ต้องการของบริษัท อีกทั้งยังคงมีการเร่งการปรับโครงสร้างกำลังคนในยุคดิจิทัลให้เป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ไปสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมที่จะเกิดวิชาชีพใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลแห่งอนาคตด้วย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2563, หน้า 3)

การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่สำคัญให้สอดคล้องกับผู้เรียนในยุคดิจิทัล โดยให้มีความรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

เช่น ระบบของห้องสมุด หรือระบบของห้องเรียนอัจฉริยะ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงไว้ในรูปแบบของเทคโนโลยีแบบพกพา ที่ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวีนั้น ได้เน้นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์แบบพกพา ที่มีขนาดเล็กลง เร็วขึ้น ดีขึ้น และถูกลง ดังที่ Prensky (2012, p. 3) กล่าวถึงเทคโนโลยีที่เรารู้จักกันดี คือ โมไบล์เทคโนโลยี (Mobile Technology) หรือเทคโนโลยีเคลื่อนที่ เช่น โทรศัพท์มือถือ (Mobile Phone) สมาร์ตโฟน (Smart Phone) แท็บเล็ต (Tablet) คอมพิวเตอร์แบบพกพา (Notebook) โดยอุปกรณ์เหล่านี้สามารถเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ ทำให้การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา อีกทั้งผู้เรียนยังต้องมีทักษะอาชีพ และนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับในยุคดิจิทัล ซึ่งการขับเคลื่อนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ในยุคที่ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีวิวัฒนาการไปอย่างรวดเร็วและได้เข้ามามีผลที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา (สุกัญญา แช่มช้อย, 2561 หน้า 42) จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัล ทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร และขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ยิ่งในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับรูปแบบกระบวนการในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมในหลาย ๆ มิติ และการบริหารในยุคดิจิทัลนั้น บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ดิจิทัล และมีภาวะการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการบริหารองค์กร อีกทั้งควรรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลจะสามารถทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นได้ ความสามารถของผู้บริหารสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของ องค์กร เพราะงานบริหารคืองานที่กำหนดทิศทางและนโยบายสำคัญ ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวเอง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารโดยหายุทธศาสตร์ในการบริหารที่หลากหลาย ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในองค์กร รวมถึงปรับเปลี่ยนทักษะการบริหารงานแบบเดิมให้สอดคล้องกับทักษะ

การบริหารงานในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารในยุคดิจิทัลจะต้องมีทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) และทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ซึ่งเป็นทักษะที่ผู้บริหารในยุคดิจิทัลพึงมีควบคู่กัน โดยทั้ง 2 ทักษะนี้จะนำมาสู่การมาสร้างสรรค์ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนา และการนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดีได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายจำนวนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน ว่าผู้บริหารมีทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุดิจิทัลมากน้อยเพียงใด โดยผู้วิจัยศึกษาจากทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) และ ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ให้สอดคล้องกับทักษะในยุคดิจิทัล รวมถึงเพื่อให้ทราบแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลต่อไป ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาทักษะของบริหารสถานศึกษาในโลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และ เพื่อให้การบริหารงานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

คำถามการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรมีแนวทางอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1.1 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 98 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 107 คน

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเนื้อหาจากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของนักวิชาการได้ทำการสังเคราะห์ทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) และทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) และสรุปทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทักษะด้านความรู้ สังเคราะห์มาจากนักวิชาการ และสืบค้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ World Economic Forum สุริยา ทองยัง Riyanti., Sandroto and Warmiyati (2017) คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ซึ่งทั้ง 5 ท่านได้กล่าวถึงทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) ที่ประกอบด้วยทักษะด้านความรู้ 17 ทักษะ โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทักษะที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป จึงได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ (Hard Skill) ดังนี้

ทักษะด้านความรู้หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์
3. ทักษะทางเทคนิค

ทักษะด้านอารณ์หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดนักวิชาการทั้ง 6 ท่าน ดังนี้ Bronson (2007) Ariratana, 2012; Tang, 2012; Doyle, 2020, Online; Brenda, 2019, Online; Pahwa, 2019, Online ประกอบด้วยทักษะด้านอารณ์ ทั้งหมด 15 ทักษะ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ทักษะด้านอารมณ์ที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จึงได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ดังนี้

ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการแก้ปัญหา
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม
3. ทักษะการสื่อสาร
4. ทักษะความเป็นผู้นำ
5. ทักษะการบริหารจัดการเวลา
6. ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์

1.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะความรู้ (Hard Skill) และทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skill)

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.1 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีและหลักเกณฑ์ในการเลือกตัวอย่างโดยการพิจารณาคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

– 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

– 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

– 3 ข้าราชการครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

– 4 นักวิชาการทางด้านการบริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการและมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

โดยรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายนาม ดังนี้

2.1.1 นายบุญล้อม โสภาพรม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.1.2 นายสมเดช พิศาลไพโรจน์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโป่งกลางน้ำประชาสรรค์ จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.1.3 ว่าที่ ร.อ.เสรี เชื้ออ้วน ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านวาวี จังหวัดเชียงราย (ตำแหน่งนายกสมาคมครูอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.1.4 นางสุรัชญา พิศาลไพโรจน์ ครูโรงเรียนบ้านวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.1.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยศึกษาของเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาจากงานวิจัย วารสารงานวิชาการ ของทักษะด้านความรู้หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์
3. ทักษะทางเทคนิค

ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการแก้ปัญหา
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม
3. ทักษะการสื่อสาร
4. ทักษะความเป็นผู้นำ
5. ทักษะการบริหารเวลา
6. ทักษะความคิดสร้างสรรค์

2.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความชำนาญ เชี่ยวชาญ และมีความยืดหยุ่นในการบริหาร รวมถึงการเตรียมพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารในยุคดิจิทัลผู้บริหารจึงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย

1.1 ทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับเทคนิค ความรู้เฉพาะศาสตร์ สามารถใช้ในการทำงานของแต่ละสายอาชีพได้ ทักษะเชิงเทคนิคความรู้สามารถวัดผลประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

1.1.1 ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ หมายถึง ทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างคล่องแคล่ว รวมถึงการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน วิเคราะห์แยกออกเป็นส่วน ๆ โดยใช้ทักษะที่มีอยู่เปรียบเทียบข้อมูลเพื่อจัดกลุ่มอย่างเป็นระบบ ระบุเหตุผลหรือเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล และตรวจสอบข้อมูลหรือหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอในการตัดสินใจ

1.1.3 ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับวิธีการ โดยมีกระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหารงาน ตลอดจนใช้เครื่องมือที่จำเป็นได้อย่างเหมาะสม

1.2 ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถรับรู้ และดำเนินการได้ Soft Skill เป็นทักษะเฉพาะเฉพาะบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับเทคนิค แต่เป็นทักษะที่สำคัญ และเป็นทักษะที่ผู้บริหารพึงมี ซึ่งจะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้

1.2.1 ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถทางการคิดในการแสวงหาคำตอบ และวิธีการแก้ปัญหาที่มีความแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม และมีคุณค่าเป็นประโยชน์ เป็นทักษะที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้

1.2.2 ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานร่วมกันของสมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมากกว่า 1 คนขึ้นไป โดยหัวใจสำคัญก็คือ ทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และเต็มใจร่วมกันปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ

1.2.3 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทาง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร

1.2.4 ทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคุณสมบัติ ลักษณะ หรือคุณลักษณะที่โดดเด่นของคน ๆ หนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ หันมายอมรับ เชื่อถือ และยอมทำตาม คุณสมบัติดังกล่าว อาทิ สติปัญญา ความดีงาม คุณธรรม ความพากเพียร ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการสื่อสาร มองโลกในแง่บวก การมีอารมณ์ขัน

1.2.5 ทักษะการบริหารเวลา หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการรับผิดชอบปฏิบัติงาน จึงต้องมีการจัดสรรเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อเวลา

1.2.6 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดในกรอบ รวมถึงสามารถนำรูปแบบกระบวนการคิด นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาทักษะของบริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะด้านความรู้ และเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) และทักษะทางอารมณ์ หรือทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) จากลักษณะที่สังคมเคยเป็นอยู่ ให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมตามแบบอย่าง ที่ควรจะเป็นหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565

4. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2565

5. ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี หมายถึง โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตั้งอยู่ที่ ต. วาวี อ.แม่สรวย จ.เชียงราย มีโรงเรียนในศูนย์ทั้งหมด 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโป่งกลางน้ำประชาสรรค์, โรงเรียนบ้านมังกาล่า, โรงเรียนบ้านปางกิ่ว (ศุภสิทธิ์มหาคุณ), โรงเรียนบ้านวาวี, โรงเรียนบ้านเลาลี, โรงเรียนบ้านแม่โมงเย้า, โรงเรียนบ้านขุนสรวย, และโรงเรียนบ้านดอยเวียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่สรวย อำเภอป่าแดด อำเภอพาน อำเภอแม่ลาว และอำเภอเวียงป่าเป้า รวมทั้งสิ้น จำนวน 51 แห่ง

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สามารถนำผลวิจัยไปวางแผนการบริหารทักษะผู้บริหารในยุคดิจิทัลต่อไป

2. ผลการวิจัยทราบถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทั้งทักษะด้านทักษะความรู้ (Hard Skill) และ ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม โดยสืบค้นจาก หนังสือ ตำรา บทความวิจัย แล้วนำมาเรียบเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
   - 1.1 หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
     - 1.1.1 ความหมายของผู้บริหาร
     - 1.1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
     - 1.1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
   - 1.2 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
   - 1.3 หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การนำสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะด้านการบริหาร และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ซึ่งทักษะและคุณลักษณะที่ปรากฏ จะต้องมีความโดดเด่น และ แตกต่างด้านการบริหารไปจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคก่อนๆ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร ที่สอดคล้องกับผู้เรียน และทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เพื่อที่จะสามารถบริหารในรูปแบบที่มีเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการสร้างความท้าทาย และผู้บริหารควรเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและผู้เรียน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์ ตลอดจนถึงสามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ และสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกันภายในองค์กร

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหาร

นิพนธ์ อนันตชาติ (2550, หน้า 21) ได้ให้ความหมายผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ควบคุมการดำเนินงานภายในองค์กร รวมถึงมีกระบวนการในการวางแผนกลยุทธ์ และวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงการจัดกำลังคนควบคุมการทำงานขององค์กรทั้งภายในและภายนอก ให้การดำเนินการบรรลุตามเป้าประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 97) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้ที่มีอำนาจตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจเหนือขึ้นไปโดยรับผิดชอบในหน่วยงานตามระเบียบแบบแผน มีอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นได้บัญญัติไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2551) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจ หน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารสามารถใช้บุคคลหรือตำแหน่งให้ผู้อื่นยินดี ปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

อนันท์ งามสะอาด (2550, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงาน และการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ความสามารถของผู้บริหาร สามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ที่เกิดขึ้น ผู้บริหารต้องเห็นภาพความเชื่อมโยงของหน่วยงานย่อย ๆ ภายในองค์กรว่า จะมีผลกระทบกันอย่างไร เพื่อให้การบริหารจัดการมีความราบรื่น มีเป้าหมายที่จะไปจุดที่ร่วมกัน ที่เรียกว่า วิสัยทัศน์

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ ตามข้อกฎหมายมีหน้าที่บริหาร ควบคุม กำกับดูแล หรือสั่งการบุคคลภายใต้การปกครองเพื่อให้ปฏิบัติงาน ไปสู่การบรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรที่วางไว้

2. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 45) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ ที่จะผลักดันให้เกิดการขับคลื่อน และสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์ (2552, หน้า 244) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

ถวิล อรัญเวศ (2545, หน้า 17) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บุคคลซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการบริหาร มีประวัติการทำงานที่โดดเด่น มีผลงานการบริหารที่เป็นระบบจนเกิดเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

จำลอง นักฟ้อน (2543, หน้า 60) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีรูปแบบการบริหารงานที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานควบคู่กันไป เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบริหารทั้งงาน และบริหารคนไปพร้อม ๆ กันและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ ต่อไปได้

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลกรวิชาชีพผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนเพื่อนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 88) ได้กำหนดบทบาทปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้โดยสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับผู้เรียนและครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บทบาทกำหนดแผนยุทธศาสตร์

ในการพัฒนาโรงเรียนไวในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 บทบาทเอื้ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดและพัฒนารูปแบบ บทบาทพัฒนาสภาพแวดล้อม ในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ บทบาทในการนิเทศ และติดตามผลในด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 32) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบการบริหารที่ใช้สถานศึกษา ว่าจะต้องมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย
2. เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กาลังคน
3. เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร
4. เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษาโดยร่วมมือ และเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ
5. เป็นผู้แสวงหาทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 11) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์นโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญและกำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา
5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ ระดมมันสมอง และสติปัญญาของบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร ควบคุมกำกับ และติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็น ประโยชน์อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2545ก, หน้า 37–38) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยควรเน้นความสำคัญด้านการจัดการเรียนรู้ และเน้นผลที่เกิดขึ้น

จากการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งทางภาครัฐมีนโยบาย เพื่อสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้ยุทธศาสตร์ได้ชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แรงจูงใจ ให้บุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน อย่างอิสระ และได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ทำให้การบริหารงานในองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ซึ่งดีกว่าการมีรูปแบบคิดรูปแบบเดียว

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอน และอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้ และศูนย์การเรียนที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้อบอุ่น เพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้ และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย อาทิเช่น การประสานงานกับชุมชน การประสานงานกับเทศบาล ผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งการประสานงานนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากผู้บริหารมีการประสานความสัมพันธ์ที่ดีแล้ว สถานศึกษาจะได้รับกรสนับสนุนด้านงบประมาณ และ ทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมบุคลากรให้เข้าร่วมประชุม อบรม หรือเข้าร่วมสัมมนางานทางด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ให้แก่ครู และครูผู้เข้าร่วมการพัฒนาตนเองสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในองค์กรทางการศึกษาได้ นำมาพัฒนา และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวก มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น

และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ ต่อกระบวนการประเมินผลเพราะเป็นกระบวนการที่ตัดสินคุณค่าให้กับสิ่งต่าง ๆ สามารถนำผลที่ได้มาวิเคราะห์และตัดสินว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับใด และควรปรับปรุงด้านไหนบ้าง

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาระบบในองค์กรให้ดีขึ้น

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม เพื่อนำไปสู่การยอมรับจากทุก ๆ ภาคส่วน โดยจะต้องอาศัยการใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่รู้ทันเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งปัจจุบันนี้เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในองค์กรมาถขึ้น หากผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีกับบุคลากร จะทำให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543, หน้า 42) ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้และเข้าใจหัวใจของการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทการเป็นผู้นำในการดำเนินงาน ดังนี้

1. เป็นผู้วางนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

2. เป็นผู้วางแนวการปฏิบัติให้ชัดเจนให้สอดคล้องกบหลักนโยบายที่วางไว้

3. เป็นผู้สร้างกลไกในรูปแบบการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยอาศัยแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา มีการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงแนวทางการพัฒนาหลักสูตรใหม่ มีระบบการวัดผลและประเมินผลที่ดี รวมถึงเปิดโอกาสให้ทางชุมชน เครือข่ายผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

4. ผู้บริหารจะต้องวางระบบการจัดการศึกษาให้มีมาตรฐาน

5. มีการประเมินผลจากการตรวจสอบคุณภาพในกระบวนการด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งทักษะพื้นฐาน และทักษะรองที่สำคัญ และสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน ทั้งจากภายในและภายนอกของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 29–30) ได้กำหนดบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาไว้ดังนี้

1. บริหารจัดการด้านการศึกษา ด้วยการให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษามีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

2. ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินการพัฒนาคุณภาพของครู และนักเรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษา

3. ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่นๆ ในสถานศึกษาและชุมชน

4. ส่งเสริมให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับนักเรียน

5. สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและร่วมมือกับชุมชน

6. จัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ได้มาตรฐานการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

7. ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาด้านการจัดการศึกษาให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทางร่างกาย สติปัญญา จิตใจ มีความรู้คู่คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

8. ส่งเสริม และสนับสนุน การศึกษา โดยยึดหลักการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกับภาคเอกชน และสถาบันสังคมอื่น ๆ เน้นการพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนเป็นสำคัญ และพัฒนาสาระ กระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

9. สนับสนุนให้ครูสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้

10. ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถานศึกษา ร่วมกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันศาสนา และสถาบันสังคมอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของโรงเรียนผ่านทางชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 64–65) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในสถานศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบ บทบาทเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้ดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง

3. บทบาทเป็นผู้ระดมสรรพกาลัง และทรัพยากรต่าง ๆ จากท้องถิ่นมาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา คือ เป็นผู้ที่วางนโยบาย กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา โดยระดมทรัพยากร และกำลังของชุมชนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เน้นส่งเสริมด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องมีการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับทักษะในยุคปัจจุบัน นั่นคือยุคดิจิทัล รวมถึงมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยอาศัยทักษะการทำงานด้านความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Hard Skill) และ ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ควบคู่กับการทำงานในยุคดิจิทัลนี้ด้วย ซึ่งทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องประกอบด้วย 2 ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพื่อทำงานร่วมกันในองค์กร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย แนวคิดหลักการของทักษะด้านด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะลักษณะทางอารมณ์ (Soft Skill) ดังนี้

1. **ทักษะด้านความรู้และเทคนิคเฉพาะ (Hard Skill)** คือ ทักษะด้านความรู้ที่ใช้ในการทำงาน ความสามารถในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานที่สอนกันได้ และสามารถวัดผลความรู้หรือความสามารถนั้นออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดทักษะความจำเป็นในงานในด้านทักษะความรู้ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ท้ายประกาศ ก.ถ.เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 4 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 จำแนกได้ดังนี้ (คู่มือบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2559, หน้า 1)

1. ทักษะการบริหารข้อมูล
2. ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
3. ทักษะการบริหารโครงการ
4. ทักษะการเขียนรายงาน และสรุปรายงาน
5. ทักษะการใช้เครื่องมือ

World Economic Forum ที่มีรายงานเกี่ยวกับ Future of Jobs Survey 2020 โดย World Economic Forum บอกไว้ว่า ทักษะอาชีพการทำงาน (Hard Skills) ซึ่งจะเป็นที่ต้องการมากที่สุดในปี 2025 นั้น ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังต่อไปนี้ (2565: ออนไลน์, https://www.admissionpremium.com)

1. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม (Analytical Thinking and Innovation)
2. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology Use, Monitoring and Control)
3. ทักษะการออกแบบและเขียนโปรแกรม (Technology Design and Programming)
4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking and Analysis)
5. ทักษะการแก้ไขปัญหาและออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้ UX (Troubleshooting and User Experience)

สุริยา ทองยัง (2558, หน้า 9) ทักษะด้านความรู้ของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการ นำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการฝึกฝนและพัฒนาเป็นประจำ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด
2. ทักษะด้านเทคนิค
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน
4. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี
5. ทักษะด้านมโนภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, หน้า 23-24) ทักษะที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารควรรู้ ด้านทักษะความรู้ และฝึกปฏิบัติให้ชำนาญนั้นประกอบไปด้วย 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงาน
2. ทักษะการสั่งการ

Riyanti (2017) ทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Hard Skill) ที่มนุษย์ปัจจุบันต้องมี เพื่อพัฒนาองค์การด้านความรู้ และความเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์
2. ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
3. ทักษะความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ และ ซอฟต์แวร์
4. ทักษะความเฉพาะทางด้านเทคนิคทางสายอาชีพ
5. ทักษะความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ

ตาราง 1 แสดงผลการสังเคราะห์ทักษะของบริหารสถานศึกษาด้านทักษะความรู้

รายชื่อนักวิชาการ	Hard Skill																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
World Economic Forum	✓	✓	✓	✓	✓												
สุริยา ทองยัง		✓				✓	✓	✓	✓								
Riyanti (2017)		✓		✓			✓			✓	✓						
คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น		✓										✓	✓	✓	✓		
ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์																✓	✓
สรุปความถี่	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

หมายเหตุ: หมายเลขในตารางเป็นตัวแทนของ Hard Skill ซึ่งแต่ละหมายเลขแทนทักษะดังนี้ 1. ทักษะคิดวิเคราะห์และนวัตกรรม 2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ 3. ทักษะการออกแบบและเขียนโปรแกรม 4. ทักษะการคิดวิเคราะห์ 5. ทักษะการแก้ไขปัญหาและออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้ UX 6. ทักษะด้านความรู้ความคิด 7. ทักษะด้านเทคนิค 8. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน 9. ทักษะด้านมโนภาพ 10. ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 11. ทักษะความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ 12. ทักษะการบริหารข้อมูล 13. ทักษะการบริหารโครงการ 14. ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน 15. ทักษะการใช้เครื่องมือ 16. ทักษะการบริหารงาน 17. ทักษะการสั่งการ

จากการสังเคราะห์ทักษะของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะ (Hard Skill) ตามตาราง 1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยทักษะ 17 ทักษะ โดยผู้วิจัยใช้การสังเคราะห์ทักษะที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป จึงได้ทักษะของผู้บริหารด้าน Hard Skill ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ 3) ทักษะทางเทคนิค

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์

พรชนิตว์ ลีนาราช (2560) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการรวบรวมจัดเก็บและสร้างความรู้ทักษะการสื่อสารและเผยแพร่สารสนเทศดิจิทัลและกระบวนการคิด

วาสนา สุขกระสานติ (2540, หน้า 28) ได้ให้ความหมาย คำว่าเทคโนโลยีสารสนเทศว่า กระบวนการต่าง ๆ และระบบด้านงานสารสนเทศ รวมถึงด้านอุปกรณ์ที่ต้องการต่าง ๆ กระบวนการจัดเก็บประมวลผลและแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบต่าง ๆ

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2540, หน้า35) ได้ให้ความหมายว่าเทคโนโลยีสารสนเทศหมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดประมวลผลและการเผยแพร่สารสนเทศ ซึ่งรวมหลักแล้วก็คือ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

กมลรัฐ อินทรทัศน์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า เทคโนโลยีสารสนเทศหมายถึง การนำประโยชน์ที่ได้จากเทคโนโลยี มาสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชิ้นงาน หรือกระบวนการทำงานภายในองค์กร ซึ่งเทคโนโลยีสามารถเอื้อประโยชน์ให้กับมนุษย์ ด้านการสื่อสารอย่างไร้ขีดจำกัดมากขึ้นทั้งนี้อาจแบ่งประเภทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารออกเป็นประเภทหลัก ๆ ได้ 3 ประเภท คือ อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต และเวิร์ลไวด์เว็บ"

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2550, หน้า 2, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology–IT) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies–ICT) หมายถึง เทคโนโลยีที่นำระบบคอมพิวเตอร์ และระบบการสื่อสารโดยการใช้ระบบโทรคมนาคม นำมาผนวกไว้ด้วยกันเพื่อใช้สำหรับการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น ข้อมูลเสียง ข้อมูลภาพเคลื่อนไหว อีกทั้งยังสามารถนำไปเผยแพร่ในรูปแบบสารสนเทศแบบอื่น ๆ ได้ด้วย

จากคำนิยามความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างคล่องแคล่วรวมถึงการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2542, หน้า 14) ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ คือการ แสวงหาข้อเท็จจริงด้วยการระบุ จำแนก แยกแยะ ข้อมูลในสถานการณ์ที่เป็นแหล่งคิดวิเคราะห์ ทั้งที่เป็นข้อเท็จจริงกับความคิดเห็น หรือจุดเด่น จุดด้อย ในสถานการณ์เป็นการจัดข้อมูลให้เป็น ระบบเพื่อ ไปใช้เป็นพื้นฐานในการคิดระดับอื่น ๆ

สุวิทย์ มูลคำ (2547, หน้า 9) ให้ความหมายของการวิเคราะห์ และการคิดวิเคราะห์ว่าการวิเคราะห์ (Analysis) หมายถึง การจำแนก แยกแยะองค์ประกอบของสิ่ง ๆ หนึ่งออกเป็นส่วน ๆ เพื่อค้นหาว่ามีองค์ประกอบย่อย ๆ อะไรบ้าง ทำมาจากอะไร ประกอบขึ้นมาได้อย่างไรและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร การคิดวิเคราะห์ Analytical thinking หมายถึงความสามารถในการจำแนกแยกแยะ ความสามารถในการจำแนกส่วนประกอบต่าง ๆ ซึ่งอาจ

เป็นเหตุการณ์ เรื่องราวที่ผ่านเข้ามา โดยหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ประกอบระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหา ความเป็นจริง และสิ่งที่เป็นตัวแปรในการกำหนด

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 251, 1071) ให้ความหมายคำว่า “คิด” หมายความว่าทำให้ปรากฏเป็นรูปแบบ การคาดคะเน การคำนวณ มุ่งจงใจ ตั้งใจ ส่วนคำว่า “วิเคราะห์” มีความหมายว่า การแยกเรื่องราว หรือการใคร่ครวญ เพื่อศึกษาให้ถ่องแท้ ดังนั้น คำว่า คิดวิเคราะห์ จึงมีความหมายว่า เป็นการใคร่ครวญ ตรึกตรองอย่างละเอียด รอบคอบ แยกเป็นส่วนๆ ในเรื่องราวต่างๆ อย่างมีเหตุผล โดยหาจุดเด่น จุดด้อยของเรื่องนั้นๆ และเสนอแนะสิ่งที่เหมาะสมอย่างมีความเป็นธรรมและเป็นไปได้

วัตสัน และเกรเซอร์ (Watson and Glaser,1964, p. 11) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่าเป็นสิ่งที่เกิดจากส่วนประกอบของทัศนคติ ความรู้และทักษะ โดยทัศนคติเป็นการแสดงออกทางจิตใจต้องการสืบค้นจากปัญหาที่มีอยู่ ความรู้จะเกี่ยวกับการใช้เหตุผลในการประเมินสถานการณ์ การสรุปความเที่ยงตรงและการเข้าใจในความเป็นนามธรรม ส่วนทักษะจะประยุกต์รวมอยู่ในทัศนคติและความรู้

จากคำนิยามและความหมายของการคิดวิเคราะห์ จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินอย่างละเอียดถี่ถ้วน วิเคราะห์แยกออกเป็นส่วน ๆ โดยใช้ทักษะที่มีอยู่เปรียบเทียบข้อมูลเพื่อจัดกลุ่มอย่างเป็นระบบ ระบุเหตุผลหรือเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลหรือหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอในการตัดสินใจ

3. ทักษะทางเทคนิค

กริฟฟิน (Griffin, 1984, pp. 18–21) เป็นทักษะที่จำเป็นที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นความสามารถในการวางแผน การทำโครงการ การเงินการบัญชี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ผู้บริหารจำนวนมากโดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างจะใช้ทักษะด้านนี้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ดูบริน (Dubrin, 2012, pp. 17–19) ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะที่เชื่อมโยงด้านความเข้าใจ เป็นทักษะเฉพาะทางที่ผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้ตามกระบวนการความสามารถของบุคคล ซึ่งจะต้องอาศัยเทคนิค ด้านทักษะ อีกทั้งยังรวมไปถึงความสามารถในการเตรียมการจัดการงบประมาณ การจัดทำตารางเวลา การวิเคราะห์ผล และทำการอัพโหลดข้อมูลบนเครือข่าย การสาธิตต่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล เช่น การพัฒนาแผนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) ทักษะด้าน

การศึกษา และการสอน (Educational and Instructional Skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะ ความรู้ความคิด (Cognitive Skills) “Hard skill” หรือทักษะความสามารถในการทำงาน ซึ่งการมีทักษะ ด้านเทคนิคที่ดีสามารถยกระดับการบริหาร ตัวอย่างเช่น บิลเกต จากบริษัทไมโครซอฟท์ ที่เริ่มต้นอาชีพ ของเขาจากการเป็นโปรแกรมเมอร์

Saowanee Sarapon (2565, สื่อออนไลน์) ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค หรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สำคัญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ โดยความเชี่ยวชาญนี้ได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม และเป็นความสามารถที่เป็นรูปธรรมสามารถวัดได้จากผลงานเชิงประจักษ์ ทักษะทางเทคนิคจะเป็นทักษะการทำงานแบบเป็นระบบ มีความสามารถในการวางระบบงาน จัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2559, หน้า 2) ให้ความเห็นว่า ทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 20–21) ให้ความเห็นว่าทักษะทางเทคนิคเป็นความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างเกี่ยวกับกระบวนการ และเทคนิค โดยอาศัยความรู้ การวิเคราะห์ และการรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวข้อง กับการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

จากคำนิยามความหมายของทักษะทางเทคนิค จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับวิธีการ โดยมีกระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ตลอดจนใช้เครื่องมือที่จำเป็นได้อย่างเหมาะสม

2. ความหมายของทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills)

ทักษะทางด้านอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางด้านอารมณ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นทักษะที่ทุกคนควรมี ไม่ว่าจะเป็นการฝึกงานหรือการทำงานก็ตาม เพราะการ มีทักษะทางด้านอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและประสบความสำเร็จ (Inta, 2019)

Soft Skills หรือทักษะทางอารมณ์และสังคม เป็นทักษะที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในตลาดแรงงานยุค ปัจจุบัน ไม่ว่าหน่วยงานหรือบริษัทต่าง ๆ ให้ความสำคัญและเรียกร้องคุณสมบัติในทักษะทางด้านอารมณ์ Soft Skills ของคนยุคใหม่ที่เข้ามาทำงาน

อย่างมาก ทักษะทางอารมณ์เป็นความสามารถในการควบคุมตนเอง มีใจจดจ่อ เพียรพยายาม และสามารถ จูงใจตนเอง เป็นความฉลาดทางอารมณ์ ที่เกิดจากการประสานงานระหว่างอารมณ์ (Emotional) กับเหตุผล (Rational) หรือการทำงานของสมอง (Head) กับ จิตใจ (Heart) (Goleman, 1995) จากมุมมองของผู้จ้างงานสะท้อนให้เห็นว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาขาด ทักษะทางด้านอารมณ์ Soft Skills ในการทำงาน

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ที่จำเป็นสำหรับการทำงานไว้ดังนี้

Bronson (2007) กล่าวว่า การทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องอาศัยทักษะที่หลากหลายนอกเหนือจากความรู้ที่ได้เรียนมา หน่วยงานจึงต้องการคนยุคใหม่ที่มีทักษะทางด้านอารมณ์ Soft Skills ที่มีความชำนาญเกี่ยวข้อง กับบุคคล โดยต้องอาศัยทักษะด้าน Soft Skills ที่จำเป็น 8 ทักษะดังนี้

1. ทักษะการแก้ปัญหา
2. ทักษะการทำงานเป็นทีม
3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ทักษะความคิดริเริ่ม
5. ทักษะการสื่อสาร
6. ทักษะความเป็นผู้นำ
7. ทักษะความร่วมมือ
8. ทักษะการบริหารจัดการเวลา

Ariratana (2012) กล่าวว่า ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skills) เป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น ทักษะด้าน Soft Skills ประกอบด้วย 8 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านการสื่อสารและการนำเสนอ
2. ทักษะด้านความสามารถของภาวะผู้นำ
3. ทักษะด้านการทำงานแบบทีม
4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
5. ทักษะด้านความมีจริยธรรมและเป็นมืออาชีพ
6. ทักษะด้านการศึกษาเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยี
7. ทักษะด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม
8. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

Tang (2012) กล่าวไว้ว่าผู้นำหรือผู้บริหาร ต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการทำงานเป็นทีม
2. ทักษะการสื่อสาร
3. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
4. ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะตน
5. ทักษะการวางแผนการจัดการองค์กร และการนำเสนอ
6. ทักษะภาวะผู้นำ

ดอยล์ (Doyle, 2020, Online) นิยามคำว่า ทักษะทางอารมณ์ (Sol Skills) ว่า ทักษะทาง อารมณ์ (Soft Skills) ถูกพูดถึงในอีกชื่อหนึ่งว่า ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการแก้ไขปัญหา
3. ทักษะการคิดสร้างสรรค์

เบรนด้า (Brena, 2019) นิยามคำว่า ทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) ว่า ทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) คือ ลักษณะจำเพาะบุคคล ที่จะทำให้บุคคลหนึ่งมีความยืดหยุ่นทางใจที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานการณ์ หรือเรื่องราวใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยให้ความสำคัญกับทักษะย่อ ยจำนวน 5 ทักษะ ที่จะส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในเส้นทางสายอาชีพ (Career) ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการแก้ไขปัญหา
3. ทักษะการบริหารเวลา
4. ทักษะการรู้จักตนเอง
5. ทักษะการเจรจาต่อรอง

อาชิช (Aashish Pahwa, 2019) นิยามคำว่า ทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) ว่า ทักษะทาง อารมณ์ (Soft Skills) คือ ทักษะที่ส่งผลโดยตรงการต่อการใช้ชีวิตการทำงาน และการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตรงข้ามกับทักษะเฉพาะด้าน (Hard Skills) ซึ่งหมายถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงานนั้น ๆ เช่น ทักษะการออกแบบ ทักษะด้านบัญชี เป็นต้น ซึ่งทักษะด้านอารมณ์ (Sol Skills) นั้นจะทำให้บุคคล มีความแตกต่าง และโดดเด่นจากบุคคลอื่น ซึ่งทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ที่สำคัญเป็นลำดับต้น ๆ มีจำนวน 7 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการเป็นผู้นำ
3. จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
4. ทักษะการแก้ปัญหา
5. ทักษะการบริหารเวลา
6. ทักษะการแก้ข้อขัดแย้ง
7. ทักษะการคิดสร้างสรรค์

ตาราง 2 แสดงผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะทางอารมณ์

รายชื่อนักวิชาการ	Soft Skill														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Bronson (2007)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓								
Ariratana (2012)		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓					
Tang (2012)		✓		✓	✓			✓			✓	✓			
Alison Doyle (2020)	✓			✓				✓							
Brenda (2019)	✓			✓			✓						✓	✓	
Aashish Pahwa (2019)	✓			✓			✓	✓	✓						✓
สรุปความถี่	4	3	1	6	3	2	3	4	2	1	1	1	1	1	1

หมายเหตุ: หมายเลขในตารางเป็นตัวแทนของ Soft Skill ซึ่งแต่ละหมายเลขแทนทักษะดังนี้ 1. ทักษะการแก้ปัญหา 2. ทักษะการทำงานเป็นทีม 3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4. ทักษะการสื่อสาร 5. ทักษะความเป็นผู้นำ 6. ทักษะความร่วมมือ 7. ทักษะการบริหารจัดการเวลา 8. ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ 9. ทักษะด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม 10. ทักษะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น 11. ทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะตน 12. ทักษะการวางแผนการจัดการองค์กร 13. ทักษะการรู้จักตนเอง 14. ทักษะการเจรจาต่อรอง 15. ทักษะการแก้ข้อขัดแย้ง

จากการสังเคราะห์ทักษะของบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skill) ตามตาราง 2 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการจำนวน 6 ท่าน ประกอบด้วย 15 ทักษะ โดยผู้วิจัยใช้การสังเคราะห์ค่าความถี่ ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้ทักษะของผู้บริหารด้านอารมณ์ (Soft Skill) ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการแก้ปัญหา 2) ทักษะการทำงานเป็นทีม 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะความเป็นผู้นำ 5) ทักษะการบริหารจัดการเวลา 6) ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์

1. ทักษะการแก้ปัญหา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 49) ที่ได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่า เป็นประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดจากการสังเกต การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและสรุปความ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

กนกกร แวววพหูสูต (2549, หน้า 43) การแก้ปัญหาเป็นทักษะการเรียนรู้อย่างหนึ่งที่ต้องอาศัยความรู้ ความจำความเข้าใจ สติปัญญา ประสบการณ์ วิธีการ เหตุผล และความสามารถในการ ตัดสินใจ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ การแก้ปัญหาของนักเรียนต้องเป็นปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียน มีความชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาได้ มีการนำวิธีการต่าง ๆ มาเก็บข้อมูล วางแผนแก้ปัญหา นำแผนมาใช้ในการแก้ปัญหา และสรุปการแก้ปัญหา สามารถนำความรู้ไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

ประสาท อิศร ปรีดา (2523, หน้า 185) ได้อธิบายถึงการแก้ปัญหาว่า เป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ที่ต้องอาศัยสติปัญญา ความคิด ประสบการณ์ และการรับรู้ รวมทั้งรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ การแก้ปัญหาจะไม่เกิดขึ้นเลยถ้าปราศจากการคิด

กานเย (Gagne, 1970, p. 63) ได้อธิบายถึงทักษะการแก้ปัญหาว่า เป็นรูปแบบที่ต้องอาศัยหลักการ และเป็นทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้ที่พบปัญหา โดยต้องอาศัยหลักการที่มีความเชื่อมโยงกันของข้อมูล และมีความเกี่ยวข้องกันโดยใช้หลักการผสมผสานของข้อมูลและกระบวนการ จนเกิดเป็นความสามารถชนิดใหม่ที่เรียกว่า ความสามารถในด้านทักษะประเภทนี้ต้องอาศัยหลักการเรียนรู้ประเภทสังกัปและ เป็นการเรียนรู้อีกประเภทหนึ่งที่ต้องอาศัยความสามารถในการมองเห็นลักษณะร่วมกันของสิ่งเร้าทั้งหมด

มิลเลอร์ (Miller, 1998) ได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรม ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา การวางแผนในอนาคต และการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ

กู๊ด (Good. 1973, p. 44) กล่าวว่า การแก้ปญหาทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีการที่ดีที่สุด เป็นวิธีการที่เกี่ยวกับการรวบรวมข้อเท็จจริง การตั้งสมมติฐานเพื่อหาข้อยุติปัญหาของแต่ละคน ปัญหาอาจไม่เหมือนกัน และวิธีการให้เหตุผลก็ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่รวบรวมมาได้ หรือขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ตนมีอยู่

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าทักษะการแก้ปัญหา คือ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถทางการคิดในการแสวงหาคำตอบ และวิธีการแก้ปัญหาที่มีความแปลกใหม่ แตกต่างไปจากเดิม และมีคุณค่าเป็นประโยชน์ เป็นทักษะที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้

2. ทักษะการทำงานเป็นทีม

แนวคิดการทำงานเป็นทีมจากทฤษฎีการจูงใจของ (Victor Vroom, n.d. อ้างอิงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 176) กล่าวว่า มีข้อสันนิษฐานว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นต้นเหตุให้เกิดพฤติกรรมและความเข้มข้นของแรงจูงใจ ขึ้นอยู่กับระดับความปรารถนาพฤติกรรม ทฤษฎีนี้เชื่อ ว่าแรงจูงใจของพนักงานจะมีมากขึ้นเมื่อเขาเห็นผลลัพธ์ที่สูงขึ้น และแนวคิดของความคาดหวัง (Expectancy Theory) หมายถึง การที่บุคคล ได้รับการกระตุ้นจากภายใน ให้แสดงพฤติกรรม กล่าวคือ เป็นอิทธิพลภายในบุคคลซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลใช้ความพยายามในการทำงาน โดยเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำของตนเองได้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, หน้า 9) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ แนวคิดการทำงานเป็นทีมว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องอยู่ร่วมกัน เป็นสังคมซึ่งต้องพึ่งพาช่วยเหลือกัน เพื่อให้สามารถ ดำรงชีวิต และทำงานต่าง ๆ ได้ประสบผลสำเร็จ ธรรมชาติของมนุษย์ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและการทำงานให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพนั้นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจมีความไว้วางใจต่อกัน และต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญด้วย จึงได้มีแนวทางการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้บุคคลทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามแนวคิด ด้านความพึงพอใจ ที่เป็นแรงเสริมให้มนุษย์ร่วมกันทำงาน

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 32) ให้ความหมายของคำว่า ทีมงาน หมายถึง ทำงานของเอกัตบุคคลร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจ ผูกพัน และความร่วมมือประสานช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากคำนิยามและความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการทำงานร่วมกันของสมาชิกหรือพนักงานในองค์กรมากกว่า 1 คนขึ้นไป โดยหัวใจสำคัญก็คือทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และเต็มใจร่วมกันปฏิบัติภาระกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ

3. ทักษะการสื่อสาร

จอร์จ เกิร์บเนอร์ (George Gerbner, 1996, p. 2 อ้างอิงใน คณะกรรมการวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ศูนย์วิชาบูรณาการ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป, 2552, หน้า 7) ได้นิยามความหมายของการสื่อสารไว้ว่า “การสื่อสาร คือ การแสดงปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) โดยใช้สัญลักษณ์และระบบสาร

จอร์จ เอ มิลเลอร์ (กิตติมา สุรสนธิ, 2544, หน้า 3 อ้างอิงใน คณะกรรมการวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสารศูนย์วิชาบูรณาการ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป, 2552, หน้า 3) ถึงได้กล่าวการสื่อสารว่า “คือกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อ เหตุการณ์ต่างเหตุการณ์มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ในด้านจิตวิทยาการสื่อสารนั้น การสื่อสารจะต้องเกี่ยวข้อง กับสภาวะทางจิตใจกับเหตุการณ์ซึ่งแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันและนอกจากจะหมายถึงการสื่อสารด้วยถ้อยคำแล้ว การสื่อสารยังหมายรวมถึงการศึกษาปฏิสัมพันธ์ (interact) และการสื่อสารชนิดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ระหว่างสัตว์อีกด้วย

วัลยา ช้างขวัญยืน (2540, หน้า 1) กล่าวว่า “การสื่อสาร คือ การติดต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยมีจุดประสงค์ที่จะเสนอเรื่องราวต่างๆ อันได้แก่ ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ตลอดจนความ คิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลรับรู้”

จากความหมายทักษะการสื่อสารข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือ ความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทาง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร

4. ทักษะความเป็นผู้นำ

พรนพ พุทกะพันธุ์ (2544, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำ ว่าเป็นบุคคลที่จะมา ที่คอยช่วยประสานงาน คอยชี้นำ โดยจะเป็นผู้นำในการดำเนินการ ร่วมกับการทำงานเพื่อพาองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

ประสิทธิ์ อึ้ง (2544 หน้า 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำ หมายถึงคนที่สามารถอาศัยความสัมพันธ์ใช้ความสัมพันธ์เรียกผู้ที่ให้มาทำงานแทน เขาจำเป็นต้องใช้ความประพฤติ และนิสัยของเขามากระทบต่อการกระทำ และความคิดของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยใช้กระบวนการบริหารเพื่อให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ยุคล (YukL, 1998, pp. 3–4) ให้ความหมายว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ และมีตำแหน่งรวมถึงมีภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้นำจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามเป็นอย่างมาก

จากความหมายทักษะความเป็นผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นคุณสมบัติ ลักษณะ หรือคุณลักษณะที่โดดเด่นของคน ๆ หนึ่งที่ทำให้บุคคลอื่น ๆ หันมายอมรับ เชื่อถือ และยอมทำตาม คุณสมบัติดังกล่าว อาทิ สติปัญญา ความดีงาม คุณธรรม ความพากเพียร ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการสื่อสาร มองโลกในแง่บวก การมีอารมณ์ขัน

5. ทักษะการบริหารจัดการเวลา

พนมพร จันทร์ปัญญา (2545, หน้า 11–12) กล่าวว่า ในเรื่องการบริหารเวลานั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะคำนึงถึงทรัพยากรทางการบริหาร 4 ประการ คือ คน เงิน วัตถุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ผู้บริหารมักจะลืมนึกถึง "เวลา" ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่ง เหมือนกัน เวลาเป็นทรัพยากรทางการบริหาร และเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะเฉพาะในตัวของ มันเอง กล่าวคือ เวลาไม่เหมือนเงินที่เห็นวางเป็นก้อน ๆ บนโต๊ะ หรือเหมือนวัสดุสิ่งของที่ถูกบันทึกไว้บนชั้นในห้องเก็บของ ซึ่งทั้งเงิน และวัสดุสิ่งของเหล่านั้น ผู้บริหารจะหยิบใช้มันได้ตามที่ต้องการ แต่เวลาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีอยู่ตลอดเวลา กลับไม่รู้ว่าจะใช้อย่างไร หรือใช้มันอย่าง ไม่ถูกต้องก็จะตกไปในหลุมพรางเวลา อีกจนได้

ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์ (2547, หน้า 77) ได้กล่าวในเรื่องความสำคัญของเวลาในลักษณะที่คล้ายกันว่า วัตถุประสงค์ของคนส่วนใหญ่ในการบริหารก็คือ เราต้องการให้ชีวิต 2 ด้าน คือ ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเราให้มีความสมดุล สงบ สบายใจ บรรลุเป้าหมายที่แท้จริงที่เรา วางไว้

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2551, หน้า 18) กล่าวว่า เวลาเป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถหาซื้อ หรือ นำไปขาย แบ่งปัน และทำให้เพิ่มขึ้นหรือน้อยลงได้ เวลาใน 1 วัน คือ 24 ชั่วโมง การใช้เวลา ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด อาจจะใช้เทคนิค และระบบการบริหารจัดการเวลาที่แตกต่างกัน

โควี่ (Covey) กล่าวว่า การบริหารเวลา ประกอบด้วย 1) เครื่องมือในการบริหารเวลา 2) การวางแผน 3) การจัดลำดับงาน 4) การควบคุมงาน 5) การกำหนดความจำเป็น ความสำคัญ และความเร่งด่วน และ 6) การจัดตารางเวลา

จากความหมายของทักษะการบริหารเวลาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการบริหารเวลา หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการรับผิดชอบปฏิบัติงาน จึงต้องมีการจัดสรรเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อเวลา

6. ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์

De Bono (1982 อ้างอิงใน ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์, 2541, หน้า 103) หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) เพื่อการสร้างแนวคิดใหม่ โดยต่อยอดแนวคิดเดิม และเพิ่มแนวคิดใหม่เข้ามา และนำแนวคิดทั้งหมดไปแก้ปัญหาที่ต้องการได้

Rawlinson (1985 อ้างอิงใน ลักขณา สิริวัฒน์ 2549, หน้า 136) ได้ให้ความหมายของทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ ว่าความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็นสองระดับ โดยในระดับแรก จะเป็นรูปแบบการแสดงจินตนาการ หรือการคิดแบบมโนภาพ มีความรู้สึกอิสระในเรื่องที่ตนเองสนใจ และรูปแบบการคิดในระดับสูง เป็นรูปแบบการค้นพบและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาโดยอาศัยรูปแบบการคิดในระดับแรก

พันธ์ ทองชุมนุม (2544, หน้า 118) ได้กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึงความคิดของ บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงออกมา โดยความคิดดังกล่าวเป็นความคิดที่มีลักษณะแตกต่างออกไป จากความคิด ของบุคคลอื่น ๆ โดยทั่วไป และความคิดนั้นสามารถก่อให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่มนุษย์เผชิญอยู่ให้มีสะดวกรวดเร็ว สามารถเพิ่มผลผลิตและเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าที่เคยมีหรือเคยปฏิบัติกันมา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554, หน้า 75–76, สื่อออนไลน์) ที่กล่าวว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญ และจำเป็นต่อบริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์ (Create) และผลิต (Produce) สิ่งใหม่ ๆ พร้อมกันไป ทักษะกระบวนการผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการเป็นสิ่งที่มีคุณค่าเพราะช่วยสร้างสรรค์ความแปลกใหม่ สร้างนวตักรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน

จากความหมายของทักษะความคิดสร้างสรรค์ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดในกรอบ รวมถึงสามารถนำรูปแบบกระบวนการคิด นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หลักการ และ แนวคิด เกี่ยวกับยุคดิจิทัล

ข้อมูล และความหมายเกี่ยวกับยุคดิจิทัลและดิจิทัล

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่เรียกว่าสังคมดิจิทัล (Digital Economy) ชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคมมีความคุ้นเคยกับการใช้ระบบสื่อสารข้อมูล คอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศ (Information Technology: IT) ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันมากขึ้น เทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีความสำคัญต่อทุกคน การเปลี่ยนแปลงของโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุค 4.0 อย่างเต็มตัว จึงพบว่า เทคโนโลยีใหม่ที่เกี่ยวเนื่องกับอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

ของมนุษย์ ซึ่งอาจเรียกได้ว่ากลายเป็น “มนุษย์ดิจิทัล” ที่มีการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกลมกลืนกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความสุข และอยู่รอดอย่างยั่งยืน ความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษา

จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์ (2561) อธิบายถึงสภาพปัญหาความอ่อนด้อยของคุณภาพประชากรในประเทศไทย ที่ไม่เพียงต้องต่อสู้กับปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลที่เกิดขึ้น แต่ยังต้องเผชิญกับแรงขับเคลื่อนเชิงยุทธศาสตร์ที่พุ่งเป้าการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มุ่งจะยกระดับคุณภาพการศึกษาไปพร้อมกับเป้าหมายการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศไทย 4.0 การปฏิรูประบบการศึกษาด้วยยุทธศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้จึงมีนัยต่อทิศทางของการพัฒนาการศึกษาไทย โดยเฉพาะโจทย์ของการศึกษาที่ต้องสร้างคนยุคใหม่ที่มีทักษะอนาคต โดยไม่จำกัดเพียงแค่กลุ่มวัยเรียนที่มีอยู่ราว 15 ล้านคน แต่ยังรวมถึงกลุ่มคนนอกวัยเรียนอีก 35 ล้านคน เพื่อการมีชีวิตและการมีงานทำที่มั่นคงในชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเป็นโจทย์ใหญ่กว่าสมรภูมิคำตอบของ O-Net หรือ PISA (Programme for International Student Assessment) และบนความร่วมมือร่วมพลังของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น เอกชนที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาเพื่ออนาคตที่ดีร่วมกัน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพประชากรท่ามกลางโลกยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ความหมายของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่ทรัพยากรเทคโนโลยีถูกดำเนินการภายใต้การทำงานของดิจิทัล โดยทรัพยากรนั้นรวมทั้งที่เป็นอุปกรณ์ สื่อ หลักสูตรการเรียนการสอน องค์ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับดิจิทัลทั้งที่เป็นผลิตภัณฑ์และเผยแพร่อยู่บนอินเทอร์เน็ต เป็นยุคของการนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้กับชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จนกลืนกินสภาพสิ่งแวดล้อมเดิม ๆ และเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน โดยเฉพาะการใช้ชีวิตประจำวันที่เป็นแบบผสมผสาน กลมกลืนระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลกับการใช้ชีวิต จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เท่าทันต่อโลกยุคดิจิทัล

ณิชชา วัชระชยะกูร (2558) ได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลว่า ยุคที่มีรูปแบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่พัฒนาการศึกษาให้มีความทันสมัย สนองตอบความต้องการด้านการสื่อสารของมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งพื้นที่และเวลาถูกลดความสำคัญลงทีละน้อย สามารถทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารกันเกิดขึ้นแบบทันทีทันใด

จากการให้ความหมายยุคดิจิทัลข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่มีการนำเอาเทคโนโลยี แอพพลิเคชั่น หรืออุปกรณ์ไร้สายต่าง ๆ มีระบบเชื่อมโยงกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย และมนุษย์ก็ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนการดำเนินชีวิตให้เข้าสู่ยุคดิจิทัล

ความหมายของดิจิทัล

ใจทิพย์ ณ สงขลา (2561) อธิบายคำว่า ดิจิทัล หมายถึง การประมวลผลจากข้อมูลนำเข้าในคอมพิวเตอร์ ด้วยรหัส 0 และ 1 ประมวลผลและทำการแสดงผลเป็นอักษร ข้อความ ภาพ เสียงภาพเคลื่อนไหว และวิดีทัศน์ สมรรถนะการประมวลผลของคอมพิวเตอร์ที่รวดเร็วและส่งผ่าน เครือข่ายอินเทอร์เน็ต แสดงผลได้บนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สื่อสารพกพา ทำให้การเรียนรู้ และสื่อสารไม่จำกัดเพียงช่วงเวลาในห้องเรียนแต่ผนวกรวมการเรียนเข้ากับการใช้ชีวิตประจำวัน การสื่อสารและสันทนาการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ของการสอนและการเรียนที่ผู้เรียนกำหนดและมุ่งมั่นการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (2560, สื่อออนไลน์) ให้ความหมายคำว่า ดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้วิธีการนำสัญลักษณ์ 0 และ 1 หรือสัญลักษณ์อื่นมาแทนค่าสิ่งทั้งปวง เพื่อใช้สร้าง หรือก่อให้เกิด ระบบต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์ใช้ประโยชน์

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (2551) ให้ความหมายคำว่า เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ไม่ว่าในทางใด

APS Group Scotland (2015) อธิบายว่า เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้หมายถึงแค่การใช้อุปกรณ์สื่อ หรือทรัพยากร แต่ยังหมายรวมถึงการฝึกอบรม ความรู้ และเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ด้วย ซึ่งการส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการเพิ่มการเรียนการสอนให้แก่ผู้สอนส่งผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้ที่ดีไปสู่ผู้เรียน

Bolstad and Buntting (2013) อธิบายว่า เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้งานอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่บนพื้นฐานของการใช้คอมพิวเตอร์หรือแอพพลิเคชั่นซึ่งบางครั้งอาจเรียกว่า อุปกรณ์ดิจิทัล เทคโนโลยีด้านข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสาร เทคโนโลยีเคลื่อนที่ หรืออุปกรณ์เรียนรู้เฉพาะตัว โดยอุปกรณ์ต่าง ๆ นั้น จะมีระบบเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตสำหรับการใช้งาน

จากการให้ความหมายของหน่วยงาน และนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยีที่ใช้การนำสัญลักษณ์ 0 และ 1 หรือสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่กำหนด

เพื่อใช้แทน หรือใช้สร้างระบบให้เกิดขึ้นเป็นระบบใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์ในการใช้งานดิจิทัล

Sheninger (2014) ได้นำเสนอเสาหลักของผู้นำในยุคดิจิทัล (The Pillars of Digital Leadership) ซึ่งก็คือแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้สำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่สำคัญ ๆ ว่า ประกอบด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ดังต่อไปนี้

1. การสื่อสาร (Communication)

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในเวลาจริงผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย และไม่เป็นการสื่อสารทางเดียว หรือสองทาง โดยสามารถประชาสัมพันธ์หรือรายงานการดำเนินงานต่าง ๆ ผ่านทางช่องทางในการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็น ช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เว็บไซต์ (Website) เฟซบุ๊ก (Facebook) ไลน์ (Line) ทวิตเตอร์ (Twitter) ฯลฯ ซึ่งเป็นการสื่อสารกับสาธารณชนด้วยกลยุทธ์การดาเนินงานที่เรียบง่าย ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลข่าวสารกกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในยุคดิจิทัลได้อย่างทันทีทันใด

2. ประชาสัมพันธ์ (Public Relations)

ข้อเท็จจริงประการหนึ่งเกี่ยวกับการ ประชาสัมพันธ์ก็คือ หากเราไม่ดำเนินการบอกเล่าเรื่องราวของเราเอง คนอื่นก็จะทำการบอกเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ให้เราและบ่อยครั้งมักจะเล่าเรื่องราวที่ไม่ถูกต้องกับสิ่งที่เราต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นแกนนำในการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สถานศึกษา ในส่วนนี้เน้นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถกำหนดรูปแบบที่เป็นรากฐานในการประชาสัมพันธ์เชิงบวก โดยใช้เครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ ที่ให้บริการฟรีต่าง ๆ ในการที่จะทำเช่นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างเครื่องมือหรือช่องทางที่จะทำให้ครู ผู้เรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวในเชิงบวกเกี่ยวกับสถานศึกษาด้วย เช่น เว็บไซต์ หรือเฟซบุ๊กของสถานศึกษา

3. การสร้างภาพลักษณ์ (Branding)

ในโลกธุรกิจมีความเข้าใจถึงคุณค่าของภาพลักษณ์ หรือแบรนด์ และผลกระทบต่อผู้บริโภค สำหรับสถานศึกษาแล้ว ภาพลักษณ์หรือแบรนด์ คือ ความเชื่อมั่นในคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือสื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์หรือแบรนด์ในเชิงบวก ที่เน้นมุมมองด้านบวกของวัฒนธรรม

ในสถานศึกษา เพิ่มความภาคภูมิใจให้กับชุมชนและช่วยดึงดูดหรือรักษาความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง เมื่อมองหาสถานที่ที่จะส่งบุตรหลานไปเรียนแล้วต้องนึกถึงสถานศึกษาของเราเป็นอันดับแรกๆ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษาเอกชนที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเองก็มีความจำเป็นไม่น้อยเช่นกันในการสร้างภาพลักษณ์ หรือแบรนด์ของสถานศึกษา

4. ความผูกพันและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Engagement or Learning)

ความสำเร็จของการจัดการศึกษา คือ การที่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม คือ แนวทางการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจว่าการจัดการศึกษา ควรสะท้อนถึงชีวิตจริงและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และประยุกต์ใช้สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้มาให้สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ดังแนวคิดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้กลายมาเป็นความจำเป็นที่ครูต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการสอน โดยมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างชุดทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวัน และโลกอนาคตทั้งการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การรู้เท่าทันสื่อ การเชื่อมโยงกับโลก การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหาที่ตรงกับความต้องการของสังคม

5. การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional Growth or Development)

ด้วยการเพิ่มขึ้นของสื่อสังคมออนไลน์ สถานศึกษาไม่จำเป็นต้องเป็นโกดังเก็บข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดหาทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญทั้งนักการศึกษาและนักปฏิบัติ เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

6. การปรับวิสัยทัศน์สิ่งแวดล้อมและพื้นที่การเรียนรู้ (Re-envisioning Learning Spaces and Environments)

เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจบทบาทหลักของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาแล้ว การเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ขั้นตอนต่อไป คือ การริเริ่มเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความสอดคล้องกับโลกแห่งความจริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมดโดยการจัดหาและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

เช่น ห้องสมุดอัตโนมัติ ห้องเรียนอัจฉริยะ สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่กระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้ และลงมือค้นหาความรู้เพื่อนำมาต่อยอดด้วยกระบวนการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ จนสามารถนำมาต่อยอดเป็นองค์ความรู้ใหม่ หรือนวัตกรรมได้ ฯลฯ หรือแหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน หรือหน่วยงาน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7. การสร้างโอกาส (Opportunity)

เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะค้นหา วิธีการปรับปรุงสถานศึกษาและการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของตนเอง ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นที่การใช้ประโยชน์การเชื่อมต่อเทคโนโลยี เพิ่มโอกาสในการปรับปรุงวิธีการทำงาน หรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาหลาย ๆ ด้านเช่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งงานของสถานศึกษาจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลองค์รวม เพื่อใช้ในงานบริหาร และใช้ในการตัดสินใจ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) นำมาใช้ในการบริหารฐานข้อมูลในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

“ดิจิทัล 4.0” และ “ดิจิทัลไทยแลนด์” เป็นวลีที่คนไทยเริ่มได้ยินบ่อยขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยคนไทยมีชีวิตผูกติดกับ ดิจิทัล มานานไม่ว่าจะเป็นการใช้อินเทอร์เน็ต ซื้อขายออนไลน์ อีคอมเมอรซ์ ทำธุรกิจการเงินผ่านแอพพลิเคชั่น การสื่อสาร ฯ โดยแบ่งยุคดิจิทัลได้ดังนี้ (เอกชัย กี่สุขพันธ, 2559, สื่อออนไลน์)

1. ดิจิทัล 1.0 โดยยุคนี้เป็นยุคเริ่มต้นของอินเตอร์เน็ต เป็นการเปลี่ยนการดำเนินชีวิตของผู้คน เปลี่ยนจากออฟไลน์ (Offline) มาเป็นออนไลน์ (Online) มากขึ้น เช่น การส่งจดหมายทางไปรษณีย์ ก็เปลี่ยนมาเป็นการใช้อีเมลล์ (e-mail) แทน รวมถึงการถือกำเนิดของเว็บไซต์ (Website) ที่ทำให้เรา เข้าถึงทุกอย่างได้ง่ายขึ้นละทั่วถึง เป็นยุคทองของเกษตรกรรม เช่น ผลิตและขายผลผลิตทางการเกษตรกรรม

2. ดิจิทัล 2.0 เป็นยุคที่เริ่มสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์มีการติดต่อสื่อสารกันในโลกออนไลน์เครือข่ายสังคม โซเชียลเน็ตเวิร์ค เริ่มจากการสนทนาผ่านแชท กลุ่มเล็ก ๆ ของผู้ที่ต้องการความสะดวกสบายในการติดต่อสื่อสาร หรือเรียกว่าเป็นยุคโซเชียลมิเดีย ประเทศไทยในยุคนี้จะเป็นยุคอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขายรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เป็นต้น

3. ดิจิทัล 3.0 เป็นยุคข้อมูลดาต้า และแอพพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟน ให้ความสะดวกสบายกับผู้บริโภค เป็นการเติบโตของโซเชียลมีเดีย และ E-Commerce จากยุค 2.0 ทำให้เกิดการขยายของข้อมูลอย่างมหาศาล ทุกแพลตฟอร์มไม่ว่าจะเป็น สื่อโซเชียล เว็บเบราวเซอร์ หรือแม้แต่ธุรกิจอย่างธนาคาร โลจิสติกส์ ประกันภัย ต่างมีข้อมูล เข้าออกเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน และเริ่มมีการนำ ข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังคำกล่าวที่ว่า “ใครมีข้อมูลมาก ก็มีอำนาจมาก” ประเทศไทย 3.0 เป็นยุคของอุตสาหกรรมหนัก เป็นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่นการผลิตเหล็กกล้า ปูนซีเมนต์ รถยนต์ เป็นต้น

4. ดิจิทัล4.0 เป็นยุคที่เพิ่มความฉลาดให้กับเทคโนโลยี และลดบทบาทของมนุษย์ลง ซึ่งในยุคนี้อุปกรณ์ต่าง ๆ สามารถสื่อสารกันได้เองอย่างอัตโนมัติ ถือเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความฉลาด เป็นยุคที่พัฒนา และต่อยอดเทคโนโลยี โดยในสามยุคแรก เทคโนโลยีเปรียบเสมือนอวัยวะในร่างกายคือแขนขา ที่ช่วยอำนวยความสะดวก คำนวณ หยิบจับประมวลผลให้มนุษย์ แต่ในยุคนี้ได้นำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาต่อยอด เพื่อเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ ด้านการใช้ความคิดในการสร้างสรรค์เพื่อข้ามขีดจำกัด และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ โดยเรียกชื่อยุคนี้ว่าเป็นยุค Machine-to-Machine เช่น เราสามารถ เปิด-ปิด หรือสั่งงานอื่น ๆ กับเครื่องใช้ไฟฟ้าในบ้านตัวเอง โดยไม่ต้องเดินไปกดสวิตช์แต่สั่งการผ่านแอพลิเคชั่นแทน หรือ โทรศัพท์ สามารถถ่ายรูปได้เองโดยอัตโนมัติโดยที่เราไม่ต้องกดปุ่มถ่ายรูปเลยด้วยซ้ำ เพียงแค่เราพูดคำว่า “แคปเจอร์” กับแอพถ่ายภาพในสมาร์ทโฟน โทรศัพท์ก็จะถ่ายรูปให้อัตโนมัติทันที เป็นต้น ประเทศไทย 4.0 เป็นยุคที่ร้างสรรค์เศรษฐกิจ และนวัตกรรม เป็นช่วงการเติมเต็มความคิดสร้างสรรค์ เปิดกว้างในในการสร้างนวัตกรรม เน้นวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี รวมถึงการวิจัยเปรียบเทียบต่าง ๆ เพื่อรวมขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจยุคใหม่ (สุกัญญา แช่มช้อย, 2562, หน้า 12)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เพื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์และสภาพปัจจุบันของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสรุปแนวทางการพัฒนา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับความจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ 1.ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และ รวดเร็วรวมถึงเทคนิคการแก้ปัญหาแบบใหม่ 2.ทักษะด้านการสอน ผู้บริหารมีการพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู และครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตรงตามหลักสูตร และ 3.ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารมีการระดมความคิดกับครูเพื่อให้การทำงานขับเคลื่อนไปได้โดยมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลที่หลากหลาย

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564) ศึกษาทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับผู้เรียน เพื่อจะได้รับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต โดยส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่นแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ทักษะที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด 2) ทักษด้านจินตนาการและถ่ายทอดจินตนาการ 3) ทักษะด้านการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง 4) ทักษะด้านการร่วมมือเพื่อสืบค้น 5) ทักษะสร้างแบบจำลองทางความคิดหรือนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาก้าวเข้าสู่สถานศึกษาในยุคดิจิทัล ภาวะผู้นาของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องได้แก่1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี (Technology Leadership) 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership)

พิมพ์วิมล วงษ์ขันธ์ (2564) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิ การศึกษา 3) ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 339 คน โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารจำนวน 22 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน และครูจำนวน 317 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม จำนวน 339 ฉบับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส และการทดสอบ

เอฟเทส ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัญหาและแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 1) ด้านการรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น 2) ด้านความเข้าใจนโยบาย กฎหมายและ มาตรฐาน 3) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา 4) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร 5) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ทั้ง 5 ด้านพบว่า บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการใช้ดิจิทัล ส่วนแนวทางการพัฒนานั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการนำดิจิทัลมาใช้ในการทำงานเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาตามยุคดิจิทัล

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ศึกษา เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และเปรียบเทียบทักษะการบริหาร ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า จำแนกตามเพศ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา คำพูล (2560) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ทักษะด้านความรู้ความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษย์ 2) ผลการวิเคราะห์กระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการจัดองค์การและด้านการเป็นผู้นำ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับความสัมพันธ์สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านความคิด

รวบยอดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.67) ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์สูง ทักษะด้านการศึกษา และการสอน ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความรู้ความคิด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีระดับความสัมพันธ์สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พอฤทัย บุญรอด (2564) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู อำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์ ได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1.) ทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู อำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครู อำเภอแม่เปิน จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

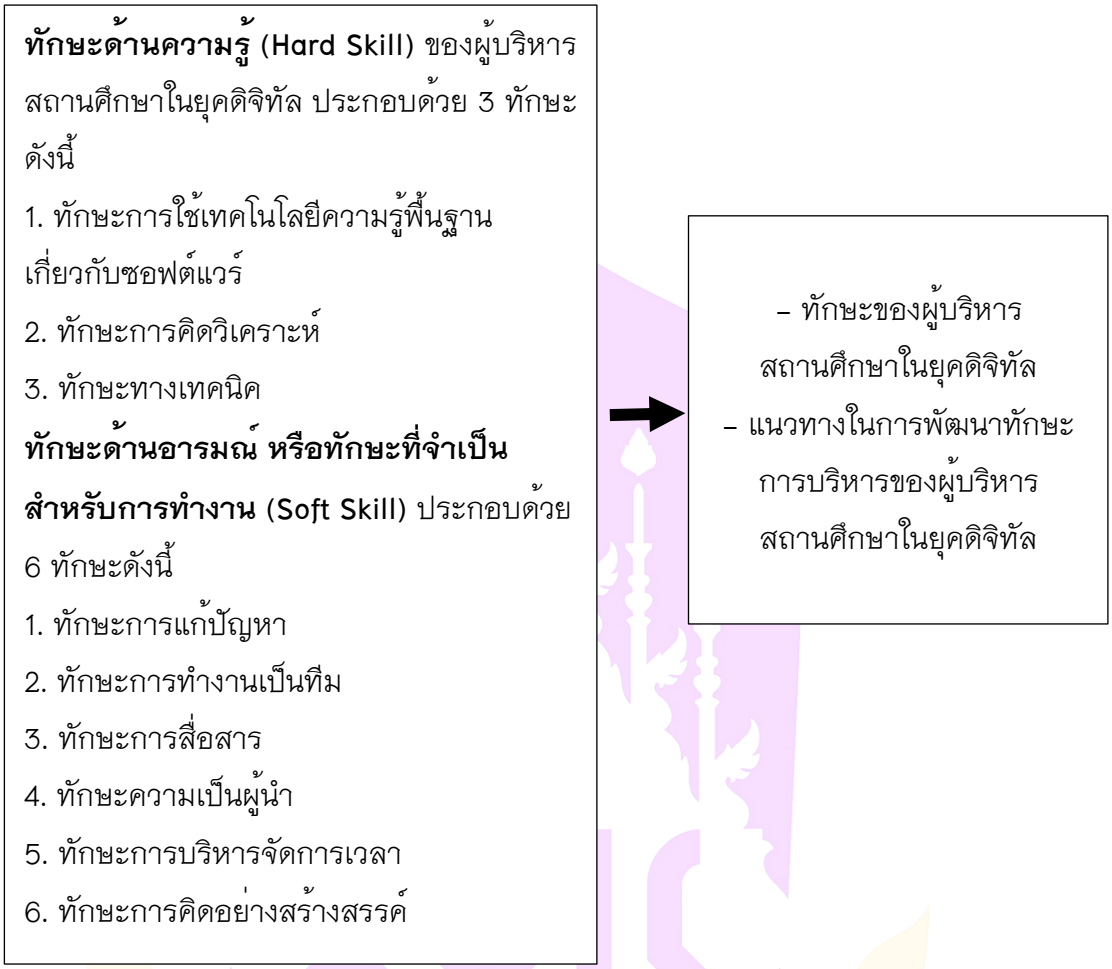
วรรณสวัสดิ์ อุทัยพันธุ์ (2540, หน้า 78–83) ได้ศึกษาผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยกลุ่มตัวอย่างได้เข้าร่วมโปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ภายหลังที่กลุ่มตัวอย่างได้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีการพัฒนาทักษะทางสังคมสูงขึ้น มีทักษะด้านทักษะการสร้างสัมพันธภาพ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการแก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกัน และการรับรู้ที่ดีต่อตนเอง

แพรดาว สนองผัน (2557) การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้าน ความรู้ความคิด

ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้าน การประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้าง ทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้าง ทีมงาน และมีแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา 2) ทักษะด้านมนุษย์ คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเข้ากับคนได้ง่าย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน และนำไปกำหนดนโยบายกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำด้านวิชาการ 5) ทักษะด้านความรู้ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ หลักและทฤษฎีต่าง ๆ มาช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจ 6) ทักษะด้านการบริหาร คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารและนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุง การทำงาน 7) ทักษะด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน 8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้เทคนิคการสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 9) ทักษะด้านการประเมิน คือ ผู้บริหารควรพัฒนา ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินในรูปแบบต่าง ๆ 10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยี และ 11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยได้สังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูกลุ่มโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รวมทั้งสิ้นจำนวน 107 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษา

ลำดับที่	โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด
1	โรงเรียนโป่งกลางน้ำประชาสรรค์	1	20	21
2	โรงเรียนบ้านมังกาล่า	1	6	7
3	โรงเรียนบ้านปางกิ่ว (ศุภสิทธิ์มหาคุณ)	1	7	8
4	โรงเรียนบ้านวาวี	2	32	34
5	โรงเรียนบ้านเลาลี	1	11	12

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด
6	โรงเรียนบ้านแม่โมงเย้า	1	8	9
7	โรงเรียนบ้านขุนสรวย	1	7	8
8	โรงเรียนบ้านดอยเวียง	1	7	8
	รวม	**9**	**98**	**107**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ มีทั้งหมด 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Type) ชนิด 5 ระดับ ดังนี้ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในยุคดิจิทัลมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในยุคดิจิทัลมาก

ระดับ 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในยุคดิจิทัลปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในยุคดิจิทัลน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในยุคดิจิทัลน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มากำหนดขอบเขตของคำถาม

2. สร้างแบบสอบถามองค์ประกอบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

3. นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

4. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามรายข้อกับเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติดังนี้

– คนที่ 1 มีตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และเป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยพะเยา

– คนที่ 2 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

– คนที่ 3 มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป

เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รายนามผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 ดร.ชูชาติ วิศิษฏ์ลานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวาวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 36

5.3 นายปราการ เหมยเมืองแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและคณะครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยน้ำเย็น จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา $(\alpha - Coefficient)$ ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.89

7. นำผลการวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อทำการปรับแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เข้าไปในโรงเรียนทั้ง 8 โรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบ QR Code ไปในแบบสอบถาม เพื่ออำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ระยะเวลาตอบกลับภายใน 1 เดือน

3. ตรวจนับแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาผ่าน Google Forms โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านลิ้งค์ และแนบ QR Code ไปยังโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 107 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปวิเคราะห์หาข้อมูลกับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของการตอบคำถาม นำมาวิเคราะห์สถิติร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2. วิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาใช้ค่าสถิติดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51–5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51–4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51–3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51–2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ/หรือมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และ/หรือ มีผลงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และ/หรือเป็นวิทยากรทางด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาให้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสบัติ ดังนี้

1. มีคุณสมบัติโดยจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

2. มีคุณสมบัติโดยจบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน

3. ข้าราชการครูโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย มีวิทยฐานะในระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่มีตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. นายบุญล้อม โสภาพรม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. นายสมเดช พิศาลไพโรจน์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนโป่งกลางน้ำประชาสรรค์ จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ว่าที่ ร.อ.เสรี เชื้ออ้วน ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนบ้านวาวี จังหวัดเชียงราย (ตำแหน่งนายกสมาคมครูอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4. นางสุรัชญา พิศาลไพโรจน์ ครูโรงเรียนบ้านวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

5. ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview)) ถึงแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2. กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยนำทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดของทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และ ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) มาตั้งประเด็นคำถาม

3. นำร่างแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และการใช้ภาษา

4. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุง แก้ไขแบบสัมภาษณ์เป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาในการทำหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอเข้าสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยประสานผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนัดหมาย วัน เวลา ในการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และสัมภาษณ์รูปแบบ Online

3. ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวัน เวลา ที่นัดหมายตามแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเป็นประเด็นนำไปเป็นองค์ประกอบของร่างรูปแบบ แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายความเรียง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

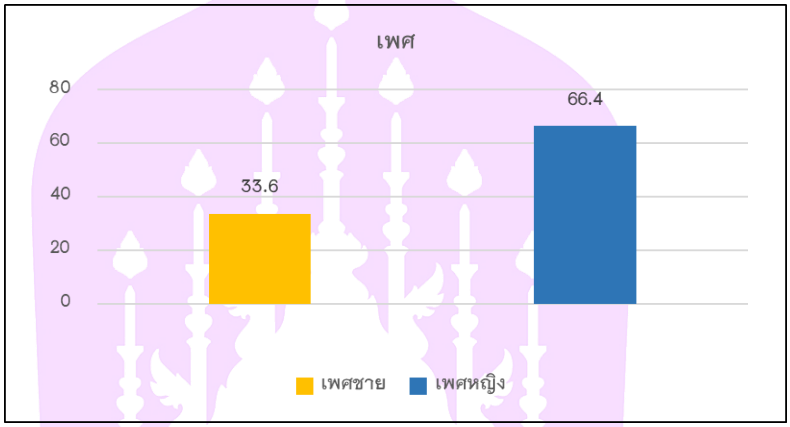
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 ชุด ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

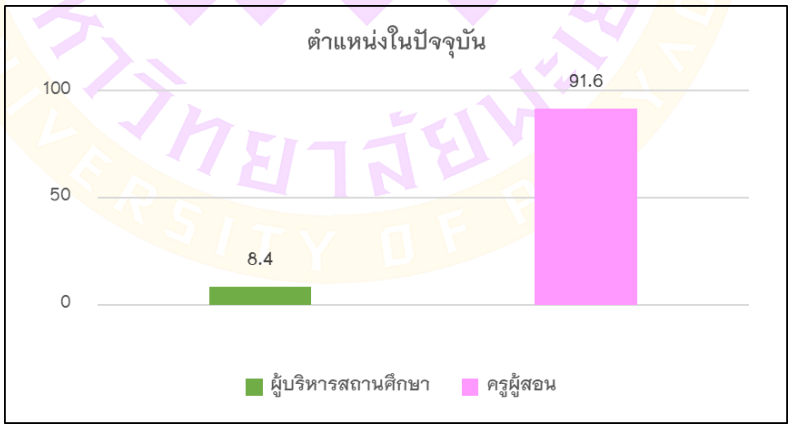
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



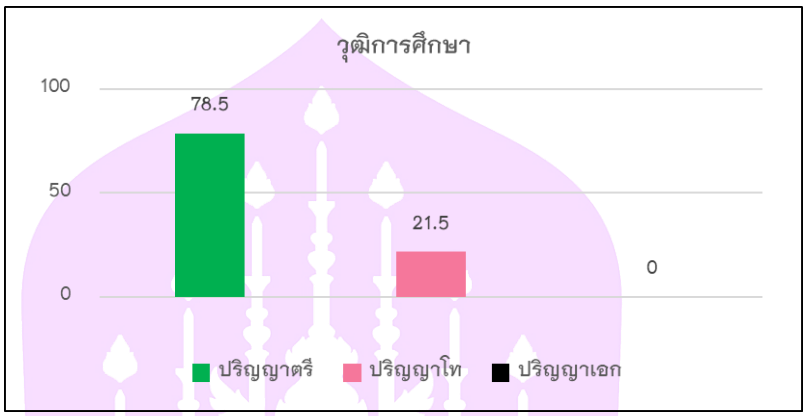
ภาพ 2 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

จากภาพ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน เป็นเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 เพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 66.40



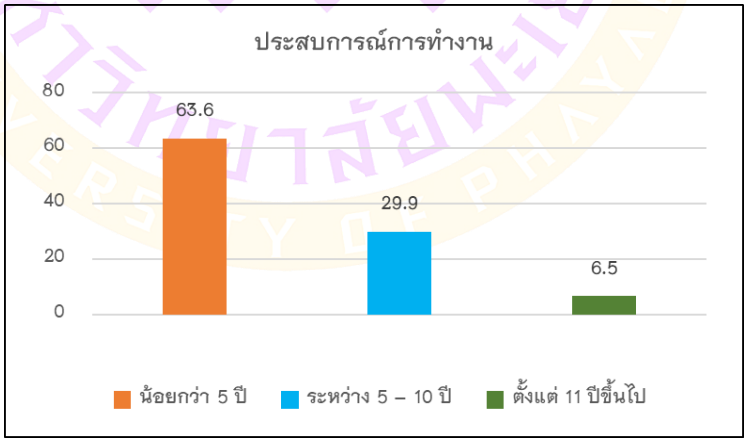
ภาพ 3 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน

จากภาพ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 ครูผู้สอน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 91.60



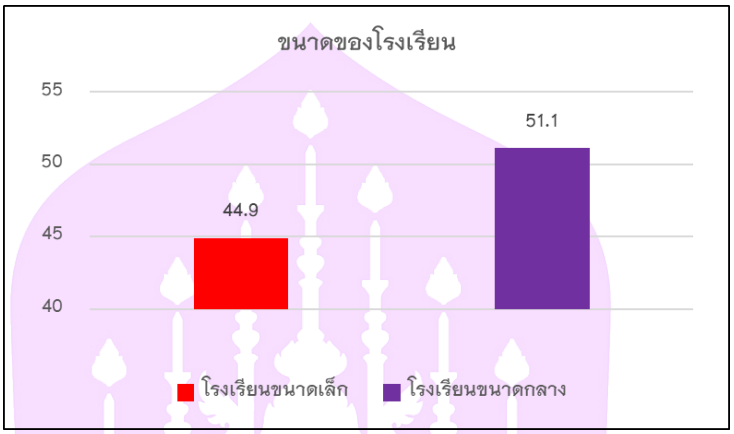
ภาพ 4 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

จากภาพ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 ระดับปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 และไม่มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก



ภาพ 5 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

จากภาพ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50



ภาพ 6 แผนภูมิแสดงจำนวนและร้อยละของขนาดของโรงเรียน

จากภาพ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10

2. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในตารางรวม และตารางรายด้าน

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะด้านความรู้ (Hard Skill)

ข้อ	ทักษะด้าน Hard Skill	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์	3.92	.75	มาก
2.	ทักษะการคิดวิเคราะห์	3.92	.80	มาก
3.	ทักษะทางเทคนิค	3.94	.81	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.93**	**.79**	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่า ทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตารางรวมรายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะทางเทคนิค อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ อยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 3.92) และทักษะการคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 3.92)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะด้านอารมณ์หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill)

ข้อ	ทักษะด้าน Soft Skill	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ทักษะการแก้ปัญหา	3.81	.90	มาก
2.	ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.03	.83	มาก
3.	ทักษะการสื่อสาร	3.90	.86	มาก
4.	ทักษะความเป็นผู้นำ	3.97	.74	มาก
5.	ทักษะการบริหารเวลา	3.95	.82	มาก
6.	ทักษะความคิดสร้างสรรค์	3.75	.87	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.90**	**0.84**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า ทักษะด้านอารมณ์หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตารางรวมรายทักษะ พบว่า ทักษะด้าน Soft Skill ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) ทักษะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) ทักษะการบริหารเวลา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) ทักษะการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) และทักษะความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Hard Skill ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์

ข้อ	ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร	3.85	.92	มาก
2.	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการสรรหาเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อมาอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรได้	3.92	.74	มาก
3.	ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะพื้นฐานด้าน ซอฟต์แวร์สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้	3.90	.90	มาก
4.	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน อุปกรณ์พกพา หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่สำหรับการทำงาน (Mobile Application)	4.05	.94	มาก
5.	ผู้บริหารใช้ดิจิทัลเพื่อประยุกต์และพัฒนาเพื่อยกระดับศักยภาพในองค์กร	3.90	.80	มาก
6.	ผู้บริหารเข้าใจนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัลสามารถใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรได้	3.91	.85	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.92**	**.75**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า ระดับทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน อุปกรณ์พกพา หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่สำหรับการทำงาน (Mobile Application) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการสรรหาเทคโนโลยี หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อมาอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้แก่บุคลากรได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) ผู้บริหารเข้าใจนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัลสามารถใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และพัฒนา

องค์กรได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะพื้นฐานด้าน ซอฟต์แวร์สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) และผู้บริหารใช้ดิจิทัลเพื่อประยุกต์และพัฒนา เพื่อยกระดับศักยภาพในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Hard Skill ทักษะการคิดวิเคราะห์

ข้อ	ทักษะการคิดวิเคราะห์	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารวิเคราะห์ความสอดคล้อง ของแผนด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษากับแผนอื่น ๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ของเขต แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนการสอนอื่น ๆ	3.84	.86	มาก
2.	ผู้บริหารสามารถนำมุมมอง ทัศนะ ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในองค์กรมารวบรวม และปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่แปลกใหม่ได้	3.91	.84	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ได้ว่าจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นในการทำงานร่วมกัน และทราบถึงสาเหตุของปัญหาโดยทันที	3.88	.91	มาก
4.	ผู้บริหารเข้าใจมุมมองของชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องว่าต้องการให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด	3.87	.77	มาก
5.	ผู้บริหารทราบดีว่าครูแต่ละคนต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของครู	4.03	.83	มาก
6.	ผู้บริหารมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์ตามหลักการ และเหตุผล มีการประเมินความถูกต้องที่สมเหตุสมผลเสมอ	4.01	.76	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.92**	**0.80**	**มาก**

จากตาราง 7 พบว่า ระดับทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารทราบดีว่าครูแต่ละคนต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของครู อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์ตามหลักการ และเหตุผล มีการประเมินความถูกต้องที่สมเหตุสมผลเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) ผู้บริหารสามารถนำมุมมอง ทัศนะ ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในองค์กรมารวบรวม และปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่แปลกใหม่ได้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ได้ว่าจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นในการทำงานร่วมกัน และทราบถึงสาเหตุของปัญหาโดยทันที อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) ผู้บริหารเข้าใจมุมมองของชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ว่าต้องการให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์ความสอดคล้อง ของแผนด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษากับแผนอื่น ๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ของเขต แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนการสอนอื่น ๆอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Hard Skill ทักษะทางเทคนิค

ข้อ	ทักษะทางเทคนิค	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษา	3.88	.88	มาก
2.	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือปฏิบัติงานประจำวัน (เช่น การวางแผนงบประมาณ การสื่อสารกับผู้อื่น)	3.99	.83	มาก
3.	ผู้บริหารใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ในการเข้าถึงข้อมูลผู้เรียน	3.94	.84	มาก
4.	ผู้บริหารจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา	3.89	.79	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะทางเทคนิค	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
5.	ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานและมุมมองที่เปิดกว้างในการนำสื่อวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.06	.86	มาก
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้กระบวนการ และเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ เข้ามาบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล	3.88	.82	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.94**	**.81**	**มาก**

จากตาราง 8 พบว่า ระดับทักษะทางเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานและมุมมองที่เปิดกว้าง ในการนำสื่อวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือปฏิบัติงานประจำวัน (เช่น การวางแผนงบประมาณ การสื่อสารกับผู้อื่น) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ผู้บริหารใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ในการเข้าถึงข้อมูลผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) ผู้บริหารจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้กระบวนการและเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ เข้ามาบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะการแก้ปัญหา

ข้อ	ทักษะการแก้ปัญหา	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารเห็นข้อบกพร่องของสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างรวดเร็ว แม้เหตุการณ์นั้นอาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน	3.30	1.11	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการทำงาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ	4.10	.73	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นได้รวดเร็ว	3.76	1.01	มาก
4.	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ในทันที	3.94	.80	มาก
5.	ผู้บริหารมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	3.88	.89	มาก
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สมาธิมีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ ความคิดอย่างถี่ถ้วน เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ค้นคว้าหารายละเอียดกว้างขวาง	3.85	1.09	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.81**	**.90**	**มาก**

จากตาราง 9 พบว่า ระดับทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการทำงาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ในทันทีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) ผู้บริหารมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็วอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์

ความคิดอย่างถี่ถ้วน เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ค้นคว้าหารายละเอียดกว้างขวาง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) และผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นได้รวดเร็วอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเห็นข้อบกพร่องของสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างรวดเร็ว แม้เหตุการณ์นั้นอาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ทักษะการทำงานเป็นทีม	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหาที่ซับซ้อนได้จากภาพจินตนาการ และมีทักษะการทำงานเป็นทีม	3.89	.87	มาก
2.	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางตัวบุคคล หรือสร้างทีมงานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์	4.08	.83	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นขั้นตอน และเป็นกระบวนการ	4.08	.84	มาก
4.	ผู้บริหารมักชื่นชม และให้รางวัลสำหรับการทำงานเป็นทีมที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	4.05	.77	มาก
5.	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดี และเป็นพลังให้คนในองค์กร	3.96	.80	มาก
6.	ผู้บริหารเสริมพลังแห่ง Teamwork ด้วย 3 คำ สนับสนุน สามัคคี แบ่งปัน	4.10	.79	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.03**	**.83**	**มาก**

จากตาราง 10 ระดับทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเสริมพลังแห่ง Teamwork ด้วย3 คำ สนับสนุน สามัคคี แบ่งปันอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมา คือ

ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางตัวบุคคล หรือสร้างทีมงานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) และผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นขั้นตอน และเป็นกระบวนการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดี และเป็นพลังให้คนในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) ผู้บริหารมักชื่นชม และให้รางวัลสำหรับการทำงานเป็นทีมที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหาที่ซับซ้อนได้จากภาพจินตนาการ และมีทักษะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะการสื่อสาร

ข้อ	ทักษะการสื่อสาร	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี (อีเมล์ บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล) เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชน	3.43	1.21	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวบุคลากรให้ริเริ่มลงมือปฏิบัติงานใด ๆ อย่างจริงจัง	3.97	.75	มาก
3.	ผู้บริหารรับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาได้ถูกต้อง	4.03	.85	มาก
4.	ผู้บริหารแสดงท่าทีเปิดเผยเป็นมิตรต่อผู้ส่งสาร โดยการแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนที่ไม่ใช่การขัดแย้ง หรือตำหนิ	4.02	.84	มาก
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนทนา ชักจูงเจรจาในการมอบหมายงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ	3.99	.83	มาก
6.	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากเขตพื้นที่มาสู่ครู และปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมายและมีคุณภาพ	3.97	.82	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.90**	**.86**	**มาก**

จากตาราง 11 ระดับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาได้ถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงท่าทีเปิดเผยเป็นมิตรต่อผู้ส่งสาร โดยการแสดงความคิดเห็นหรือในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) ผู้บริหารมีความสามารถในการสนทนา ชักจูง เจรจาในการมอบหมายงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวบุคลากรให้ริเริ่มลงมือปฏิบัติงานใด ๆ อย่างจริงจังอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากเขตพื้นที่มาสู่ครู และปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมายและมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี (อีเมล์ บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล) เป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.43) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะความเป็นผู้นำ

ข้อ	ทักษะความเป็นผู้นำ	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการทำงาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ	3.79	.81	มาก
2.	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา	3.87	.71	มาก
3.	ผู้บริหารกล้ายอมรับ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ได้อย่างรวดเร็ว	4.07	.79	มาก
4.	ผู้บริหารพร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถที่ซ่อนอยู่	3.95	.81	มาก
5.	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องานบริหารในองค์กร	4.07	.73	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะความเป็นผู้นำ	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
6.	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้านเทคโนโลยี สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	4.04	.76	มาก
7.	ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำสูง พบปัญหาและข้อบกพร่อง สามารถหาสาเหตุ และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว	3.99	.79	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.97**	**.74**	**มาก**

จากตาราง 12 พบว่า ระดับทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกล้ายอมรับ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) และ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานบริหารในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้านเทคโนโลยี สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำสูง พบปัญหาและข้อบกพร่อง สามารถหาสาเหตุ และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ผู้บริหารพร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถที่ซ่อนอยู่อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) และผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการทำงาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill ทักษะการบริหารเวลา

ข้อ	ทักษะการบริหารเวลา	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม	3.74	.88	มาก
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น	3.95	.81	มาก
3.	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจน โดยพิจารณาว่างานใดเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการโดยด่วน งานใดที่สามารถทำภายหลังได้	4.06	.86	มาก
4.	ผู้บริหารใช้เวลาในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อโลกยุคดิจิทัล	4.01	.87	มาก
5.	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาว่าใครพอจะช่วยได้เพื่อช่วยให้มีเวลาเพิ่มขึ้นในการทำงานชิ้นต่อไป	3.97	.83	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.95**	**.82**	**มาก**

จากตาราง 13 พบว่า ระดับทักษะการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจน โดยพิจารณาว่างานใดเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการโดยด่วน งานใดที่สามารถทำภายหลังได้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เวลาในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อโลกยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาว่าใครพอจะช่วยได้ เพื่อช่วยให้มีเวลาเพิ่มขึ้นในการทำงานชิ้นต่อไปอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว และความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการ ทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับทักษะที่สอดคล้อง กับ Soft Skill ทักษะความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ทักษะความคิดสร้างสรรค์	n = 107		ระดับ
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะบริหารและพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ในยุคดิจิทัล แตกต่างจากที่เคยเป็นมาอย่างชัดเจน	3.39	1.21	ปานกลาง
2.	ผู้บริหารถ่ายทอดจินตภาพของสถานศึกษาในอนาคตให้ครู และบุคลากรได้เห็นอย่างชัดเจน ทั้งภาพระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว	3.89	.85	มาก
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดี ในที่ทำงาน ในสถานศึกษาให้มีความเป็นกันเอง และสนุกสนานในที่ทำงาน	3.93	.79	มาก
4.	ผู้บริหารพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสรรค์ วิธีการในการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการและพัฒนาต่อไป	4.11	.79	มาก
5.	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดในรูปแบบใหม่ ๆ มีการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรยุคดิจิทัล	3.25	.98	ปานกลาง
6.	ผู้บริหารมีมุมมอง ทัศนคติใหม่ ๆ มีรูปแบบการคิดนอกกรอบ และมีผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน	3.95	.79	มาก
	รวมเฉลี่ย	**3.75**	**.87**	**มาก**

จากตาราง 14 ระดับทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสรรค์ วิธีการในการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการและพัฒนาต่อไปอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีมุมมอง ทัศนคติใหม่ ๆ มีรูปแบบการคิดนอกกรอบ และมีผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในที่ทำงานในสถานศึกษา

ให้มีความเป็นกันเอง และสนุกสนานในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) ผู้บริหารถ่ายทอดจินตภาพของสถานศึกษาในอนาคตให้ครู และบุคลากรได้เห็นอย่างชัดเจน ทั้งภาพระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะบริหารและพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ในยุคดิจิทัล แตกต่างจากที่เคยเป็นมาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดในรูปแบบใหม่ๆ มีการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จากการวิเคราะห์ สัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 5 ท่าน โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill)

1.1 แนวทางการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับซอฟต์แวร์

สร้างการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การปรับเปลี่ยนองค์กร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และการสร้างเครือข่ายการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน กำหนดเป็นข้อบังคับ ให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดทุกคนต้องพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างจริงจัง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (20 ธันวาคม 2565)

ขั้นแรกวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาด้านทักษะความรู้ทางเทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษา วิเคราะห์นโยบายของ สพป.ชร. เขต2 ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษา ครู ให้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติด้านความรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีตามความจำเป็น ความต้องการการพัฒนานำความรู้

ทักษะด้านเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนา มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยี และสรุปผล รายงาน และส่งเสริม พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และปรับปรุงในโอกาสต่อไป

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (8 มกราคม 2566)

สร้างความรู้และกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสนใจในการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบดิจิทัล และพัฒนาคนในองค์กรให้ตรงกับสมรรถนะด้านดิจิทัล

สัมภาษณ์คนที่ 3 (13 มกราคม 2566)

แนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร ผู้บริหารควรส่งเสริมในด้านการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล 100 % รวมถึงการใช้ดิจิทัลด้านการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ส่งเสริมการเรียนโดยใช้อินเทอร์เน็ต และ DLIT

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (23 มกราคม 2566)

ผู้บริหารต้องมีการประเมินตนเอง ว่าตนเองมีความถนัดด้านใด และขาดสมรรถนะใด เมื่อประเมินตนเองเสร็จแล้ว ให้ผู้บริหารวางแผนการพัฒนาตนเอง (ID Plan) หากผู้บริหารขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ให้พัฒนาตนเอง โดยเรียนรู้จากวิธีการของตนเอง หรือเรียนรู้จากการศึกษาดูงาน ผู้บริหารต้องคอยพัฒนา Skill Application อยู่เสมอ ซึ่งถือว่าเป็นการเรียนรู้และเพื่อสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคตในการบริหารองค์กรได้อย่างคล่องแคล่ว

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (24 มกราคม 2566)

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ สรุปได้ว่า ขั้นแรกผู้บริหารจะต้องประเมินความสามารถของตนเองก่อนว่า มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยีมากน้อยเพียงใด แล้ววางแผนการประเมินตนเอง เช่น การฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาตนเอง เมื่อผู้บริหารเกิดการพัฒนาตนเองแล้วก็ควรที่จะสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร เกิดความสนใจที่อยากพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี และผู้บริหารควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในทุกกระบวนการทำงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

1.2 แนวทางการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ พบว่า การสร้างความกระตือรือร้นหรือความอยากรู้อยากเห็นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู โดยการสร้างความท้าทายในการค้นหาสภาพความยากลำบากหรือสภาพปัญหา ฝึกนิสัยที่ดีของการคิดโดยการจัดกิจกรรมจุดเน้น ด้วยการมีประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม เน้นที่เป้าหมาย และข้อมูลย้อนกลับ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (20 ธันวาคม 2565)

ขั้นแรกร่วมกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาการบริหารการศึกษา ด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการพัฒนา ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของโรงเรียนและ สพป.ชร.เขต 2 รวบรวมข้อมูล และออกแบบวิธีการสร้างส่วนที่เลือกในการพัฒนาแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ผู้บริการ ครู บุคลากร เข้าพัฒนาตนเอง ความรู้ด้านเทคโนโลยีปรับปรุงระบบเทคโนโลยี และการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียนให้พร้อมต่อการใช้งาน ทดสอบการใช้เทคโนโลยี ประเมินผล การพัฒนา และสรุปรายงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (8 มกราคม 2566)

มีการวางเป้าหมาย วิเคราะห์แผนให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ด้านการใช้เทคโนโลยี มีการมองมุมมองที่หลากหลาย แล้วนำมาปรับให้เข้ากับองค์กรของตนเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (13 มกราคม 2566)

ผู้บริหารต้องฝึกการตั้งคำถาม ไม่ควรเชื่อในข้อมูลที่มีอยู่ ควรหาข้อเท็จจริงจากการ คิดวิเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุป และที่สำคัญผู้บริหารควรปรับมุมมองการทำงานไม่มีอคติต่องาน หรือต่อคนนั้น ๆ ผู้บริหารที่จะมองภาพรวมได้จากการวิเคราะห์ คือ ต้องนำตนเองเข้าไปอยู่ในบทบาทของคนอื่น จะทำให้เข้าใจและสามารถพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ได้ดี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (23 มกราคม 2566)

ผู้บริหารร่วมกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร วิเคราะห์กระบวนการทำงานของคนในองค์กร วิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนในองค์กร ผู้บริหารต้องส่งเสริมครู เพื่อเข้ารับการอบรมพัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติม ด้วยการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล ของสพป.ชร.เขต 2 เพื่อเป็นการส่งเสริมผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาต่อยอดทักษะการคิดวิเคราะห์

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (24 มกราคม 2566)

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ในด้านการพัฒนาสถานศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา อีกทั้งผู้บริหารควรวิเคราะห์แผน และกลยุทธ์ของสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านดิจิทัล เพื่อที่จะนำมุมมองด้านเทคโนโลยีที่หลากหลาย นำมาพัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

2. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill)

2.1 แนวทางการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา

ขั้นแรกของการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา คือการกำหนดปัญหาให้ชัดเจน เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ถ้าเราไม่เข้าใจปัญหาเป็นอย่างดี วิธีแก้ปัญหาของเราอาจไม่ได้ผล หรือแก้ปัญหาไม่ได้เลย การกำหนดเป้าหมายเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่ทำให้เข้าถึงสาเหตุของปัญหา ต่อมาเป็นการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เมื่อเห็นปัญหา และกำหนดเป้าหมายชัดเจนแล้ว เราก็ควรรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อจะได้เห็นภาพของปัญหาชัดเจน และสุดท้ายลงมือแก้ปัญหา และสรุปผลของปัญหานั้น ๆ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (20 ธันวาคม 2565)

การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาคือการสร้างความตระหนัก ร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน พร้อมวิเคราะห์สาเหตุ ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของการพัฒนา แก้ปัญหาร่วมกัน ออกแบบวิธีการพัฒนางาน ด้วยข้อกำหนดหลากหลาย สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามวิธีการที่กำหนด ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล ด้วยกัลยาณมิตร และสรุปผลการดำเนินการพัฒนา

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (8 มกราคม 2566)

ขั้นแรกต้องทำความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร มีการวางแผนการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตรวจสอบความถูกต้องและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (13 มกราคม 2566)

ศึกษาปัญหาในองค์กรณ์ให้รอบด้าน มองหาแนวทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ ลองทำการประเมินข้อดีข้อเสียของแต่ละทางแก้ปัญหา ว่าทางออกได้คุ้มค่า หรือได้ประสิทธิภาพมากกกว่า โดยการคิดแก้ปัญหาเป็นกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ซึ่งต้องคำนึงถึงหลักการ 3 ประการ คือ การได้ประโยชน์สูงสุด ความพอใจสูงสุด และทางเลือกที่มีความเหมาะสมที่สุด และลงมือแก้ปัญหาอย่างมีแบบแผน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (23 มกราคม 2566)

แนวทางพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาผู้บริหารจะต้องเริ่มต้นระบุที่มาของปัญหา โดยอาจมีการกำหนดความสำคัญของปัญหา ว่าปัญหาใดต้องเร่งแก้ไขด่วน หรือเป็นเพียงปัญหาเล็กน้อย ต่อมาต้องมีการกำหนดความชัดเจนของปัญหาเพื่ออธิบายสภาพปัญหาทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ไม่มองภาพอย่างกว้าง ๆ และผลีผลาม มีกำหนดปัญหาแต่ควรค้นหาสาเหตุของปัญหา ต่อมาลงมือปฏิบัติโดยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่ต้องได้รับการแก้ไขด่วน มีการกำกับติดตามผลของการแก้ปัญหา และสุดท้ายผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประเมินผลการแก้ปัญหาที่ผ่านมา

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (24 มกราคม 2566)

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจ และวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร จากนั้นวางแผนการแก้ปัญหาโดยผู้บริหารต้องดูความเร่งด่วนของปัญหานั้น ๆ เช่นปัญหานี้ต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วน หรือปัญหานั้นสามารถรอการแก้ไขได้ โดยการแก้ปัญหาควรสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด และสรุปผลการดำเนินการพัฒนาการแก้ไขปัญหา เมื่อสรุปผลการแก้ปัญหาแล้ว ผู้บริหารควรฝึกใช้ทักษะการแก้ปัญหาในองค์กรให้เชี่ยวชาญ และเป็นระบบมากขึ้น

2.2 แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร

แนวทางพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร คือ ประการแรก ผู้บริหาร และครูต้องมองความต้องการของผู้รับสาร เพราะการรับสารของแต่ละบุคคล จะเป็นการรับเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ต่อมาดูความแต่กต่างของผู้รับสาร เช่น วัย เพศ การศึกษา เนื่องจากประสิทธิภาพของการรับสาร จากผู้ส่งสารจะเกิดตั้งแต่การตีความของสาร ฉะนั้นแล้วผู้บริหารที่จะสามารถสื่อสารได้ดี ต้องมีการศึกษาตัวผู้รับสารด้วยว่า เขาต้องการ

อะไร อีกทั้งผู้สื่อสารจะต้องพูดด้วยน้ำเสียงนุ่มนวล กระชับ และได้ใจความสำคัญ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะการสื่อสารของตนเองด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (20 ธันวาคม 2565)

ใช้กลุ่มสังคมออนไลน์ เช่น Line Facebook ของผู้ปกครองในชั้นเรียน คณะกรรมการดำเนินการ และผู้นำชุมชน และกลุ่ม Line ครูและบุคลากร เพื่อสื่อสารด้วยความรวดเร็ว และเข้าใจตรงกัน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (8 มกราคม 2566)

ขั้นแรกเราต้องดูทักษะของคนในองค์กรด้านการสื่อสารก่อน บางคนทำงานเก่ง แต่สื่อสารไม่เก่ง บางคนสื่อสารเก่ง แต่ทำงานได้ไม่ดีเท่า ฉะนั้นแล้วการสื่อสารถือเป็นด่านแรกที่จะทำให้คนประทับใจ ผู้บริหารจะต้องฝึกทักษะการสื่อสารให้กับคนในองค์กร โดยเริ่มจากเป็นผู้ฟังที่ดี และฝึกสื่อสารให้กระชับเข้าใจง่าย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (13 มกราคม 2566)

ผู้บริหารต้องเริ่มต้นจากการเป็นผู้ฟังที่ดี ให้ความสำคัญเรื่องภาษากาย เมื่อต้องการสื่อสารการสื่อสารที่ดี ต้องมีความกระชับ เข้าใจง่าย เพื่อให้ผู้รับสารนั้นได้รับสารไปแบบไม่คลาดเคลื่อน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (23 มกราคม 2566)

การสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างกัน สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และที่สำคัญ คือ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี คือ ฝึกเป็นผู้ฟังที่ดี เพราะการเป็นผู้ฟังที่ดีจะพัฒนาให้เกิดการคิด และสามารถสื่อสารได้ดี และถูกต้อง เมื่อเป็นผู้ถามควรถามคำถามที่มีประสิทธิภาพเพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร หรือความต้องการภายในสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครองได้ดีและถูกต้อง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (24 มกราคม 2566)

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประเมินสมรรถนะด้านการสื่อสารของตนเองก่อนเป็นอันดันแรก หากต้องการ

พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารเพิ่มเติมควรฝึกทักษะด้านการฟัง อ่าน และเขียนร่วมด้วย เนื่องจากทักษะที่กล่าวมานี้เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เนื่องจากการสื่อสารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะการฟัง การจับประเด็นสำคัญเพื่อสามารถสื่อสารออกมาโดยใช้คำที่กระชับ ได้ใจความสำคัญ และสามารถส่งต่อสารได้ถูกต้อง และผู้บริหารต้องรู้จักวิเคราะห์ตัวผู้รับสาร ว่าผู้รับสารต้องการทราบอะไรจากคำถาม เพื่อที่จะสามารถช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างกันผู้ส่งสารกับผู้รับสารได้

2.3 แนวทางการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์

ขั้นแรกคือการตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง มีการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องยอมรับความเสี่ยงให้ได้ เพื่อพัฒนาความสามารถให้ก้าวหน้า แม้ว่าไม่อาจทำสำเร็จได้ทุกครั้ง แต่อย่างน้อยก็ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างทักษะที่จะนำไปใช้ได้ในอนาคต สร้างความมั่นใจให้ตนเองจงชื่นชมความเพียรพยายาม และอย่าลืมให้รางวัลตนเองเมื่อทำสำเร็จ เพราะการให้รางวัลตัวเองเป็นเรื่องสำคัญ อีกทั้งเป็นการพัฒนาแรงจูงใจภายในตัวเอง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (20 ธันวาคม 2565)

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ ทบทวนเป้าหมายของการทำงานร่วมกันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในโรงเรียน นำผลการดำเนินงานที่ผ่านมา รายงานต่อการประชุมครู บุคลากร เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ผู้บริหารชมเชยให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากร ร่วมวิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรคที่นำไปสู่การทำงานที่ไม่สำเร็จ พร้อมทบทวนวิธีการแก้ปัญหา ผู้บริหารสื่อสารด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ ตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ และให้กำลังใจ พร้อมกับนำพาการทำงานอย่างต่อเนื่อง จัดสัมมนางาน โดยใช้บุคลากรภายนอกในการสร้างแรงบันดาลใจ และปรับเปลี่ยน Mindset ก็จะทำให้ทั้งผู้บริหารและครูมีการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนำทักษะนี้ออกปรับใช้เพื่อยกระดับความเป็นเลิศขององค์กรได้ดี

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (8 มกราคม 2566)

ผู้บริหารควรมีความคิดที่ยืดหยุ่น เพราะสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้จากความคิดที่ไร้กรอบ ทำให้เกิดจินตนาการ เกิดจินตภาพที่หลากหลายขึ้น ผู้บริหารควรฝึกการคิดในรูปแบบนามธรรมให้มาก อีกทั้งควรฝึกความสามารถในการสังเคราะห์ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคดิจิทัล

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (13 มกราคม 2566)

แนวทางการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อยกระดับความเป็นเลิศในสถานศึกษา คือจะต้องมีการสร้างแผนที่ความคิด เป็นวิธีที่ดีที่ช่วยปะติดปะต่อแนวความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อหาคำตอบให้กับคำถาม หลังจากนั้นลงมือปฏิบัติโดยนำการพัฒนา และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เข้ามาปรับใช้ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารยุคดิจิทัล

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (23 มกราคม 2566)

ผู้บริหารควรใช้ความคิดตลอดเวลา โดยเฉพาะการตั้งคำถาม และหาเหตุผลในคำตอบ เน้นฝึกการคิดอย่างรอบด้าน ไม่ยึดติดแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งเพียงด้านเดียว จัดระบบความคิด โดยหาเหตุผลจัดระบบความคิดการเปรียบเทียบ การมองหลายมิติ หรือค้นหาความจริง และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่ดีอีกแบบคือ ไม่ย่ำรอยอยู่แต่ความสำเร็จเดิม เช่น การกระทำทุกอย่างเมื่อเห็นว่าดี ประสบความสำเร็จแล้ว ต่อไปควรจะพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมด้วยวิธีการใหม่

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (24 มกราคม 2566)

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทบทวนเป้าหมายการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร ว่าเราต้องการให้องค์กรของเราไปในทิศทางไหน และเป็นอย่างไร ผู้บริหารจะต้องเปิดกว้างทางความคิด รับฟัง และร่วมเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาในยุคดิจิทัลร่วมกันกับครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน ผู้บริหารควรฝึกรูปแบบการมองที่หลากหลาย ปรับความคิดให้ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับสิ่งเดิม หรือความสำเร็จในรูปแบบเดิม ๆ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ควรการจัดบรรยากาศในสถานศึกษาแบบเสรี ให้เอื้อต่อการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของครู เพื่อพัฒนาและต่อยอดทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล

บทที่ 5

บทสรุป

วิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครูผู้สอน จำนวน 98 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี จำนวน 2 คน ครูผู้สอน 1 คน และอาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 1 คน เครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปข้อผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปข้อผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 91.60 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 78.50 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 และผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 107 คน ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ทักษะของของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า

2.1 ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชัน อุปกรณ์พกพา หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่สำหรับการทำงาน (Mobile Application) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการสรรหาเทคโนโลยี หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อมาอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) ผู้บริหารเข้าใจนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัลสามารถใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะพื้นฐานด้าน ซอฟต์แวร์ สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) และผู้บริหารใช้ดิจิทัลเพื่อประยุกต์และพัฒนาเพื่อยกระดับศักยภาพในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) ตามลำดับ

2.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.92) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารทราบดีว่าครูแต่ละคนต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของครู อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์ตามหลักการ และเหตุผล มีการประเมินความถูกต้อง

ที่สมเหตุสมผลเสมออยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) ผู้บริหารสามารถนำมุมมอง ทัศนะ ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในองค์กรมารวบรวม และปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่แปลกใหม่ได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.91) ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ได้ว่าจะเกิดปัญหาอะไรขึ้น ในการทำงานร่วมกัน และทราบถึงสาเหตุของปัญหาโดยทันทีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) ผู้บริหารเข้าใจมุมมองของชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ว่าต้องการให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลง ไปในทิศทางใดอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์ ความสอดคล้อง ของแผนด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษากับแผนอื่น ๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ ของเขต แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนการสอนอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.84) ตามลำดับ

2.3 ทักษะทางเทคนิค ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงาน และมุมมองที่เปิดกว้าง ในการนำสื่อวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือ ปฏิบัติงานประจำวัน (เช่น การวางแผนงบประมาณ การสื่อสารกับผู้อื่น) อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ผู้บริหารใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ในการเข้าถึงข้อมูล ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) ผู้บริหารจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการ เทคโนโลยีของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) และผู้บริหารมีความสามารถในการใช้กระบวนการ และเทคนิค การบริหารใหม่ ๆ เข้ามาบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) ตามลำดับ

2.4 ทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจ มุมมองของครู รูปแบบการทำงาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางแนวทาง การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ในทันทีอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) ผู้บริหารมองเห็น แนวทางในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็วอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ ความคิดอย่างถี่ถ้วน เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ค้นคว้าหารายละเอียดกว้างขวางอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) และ ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นได้รวดเร็วอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเห็นข้อบกพร่องของสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างรวดเร็ว แม้เหตุการณ์นั้นอาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.30) ตามลำดับ

2.5 ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเสริมพลังแห่ง Teamwork ด้วย3 คำ สนับสนุน สามัคคี แบ่งปันอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.10) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางตัวบุคคล หรือสร้างทีมงานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) และผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นขั้นตอน และเป็นกระบวนการอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) ท่านมักชื่นชมและให้รางวัลสำหรับการทำงานเป็นทีมที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05) และผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดี และเป็นพลังให้คนในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหาที่ซับซ้อนได้จากภาพจินตนาการ และมีทักษะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) ตามลำดับ

2.6 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาได้ถูกต้องอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงท่าทีเปิดเผยเป็นมิตรต่อผู้ส่งสาร โดยการแสดงความคิดเห็นหรือในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.02) ผู้บริหารมีความสามารถในการสนทนา ชักจูงเจรจาในการมอบหมายงานได้อย่างเต็มศักยภาพอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวบุคลากรให้ริเริ่มลงมือปฏิบัติงานใด ๆ อย่างจริงจังอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากเขตพื้นที่ มาสู่ครู และปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมายและมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี (อีเมล์ บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล) เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.43)ตามลำดับ

2.7 ทักษะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกล้ายอมรับ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ได้อย่างรวดเร็วอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) และ

ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องานบริหารในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.07) รองลงมา คือ ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้านเทคโนโลยี สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำสูง พบปัญหาและข้อบกพร่องสามารถหาสาเหตุ และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) ผู้บริหารพร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถที่ซ่อนอยู่อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) และผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการทำงาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79) ตามลำดับ

2.8 ทักษะการบริหารจัดการเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจน โดยพิจารณาว่างานใดเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการโดยด่วน งานใดที่สามารถทำภายหลังได้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.06) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เวลาในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อโลกยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาว่าใครพอจะช่วยได้ เพื่อช่วยให้มีเวลาเพิ่มขึ้นในการทำงานชิ้นต่อไปอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.97) และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

2.9 ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสรรค์ วิธีการในการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการและพัฒนาต่อไปอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.11) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีมุมมอง ทัศนคติใหม่ ๆ มีรูปแบบการคิดนอกกรอบ และมีผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในที่ทำงานในสถานศึกษาให้มีความเป็นกันเอง และสนุกสนานในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.93) ผู้บริหารถ่ายทอดจินตภาพของสถานศึกษาในอนาคตให้ครู และบุคลากรได้เห็นอย่างชัดเจน ทั้งภาพระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาวอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์

ที่จะบริหารและพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ในยุคดิจิทัล แตกต่างจากที่เคยเป็นมาอย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการคิดในรูปแบบใหม่ๆ มีการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรยุคดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และอาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างขึ้นเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และอาจารย์ประจำคณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเลือกประเด็นการสัมภาษณ์จากค่าเฉลี่ยรวมทักษะ ทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) และทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในแต่ละทักษะ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในลักษณะความเรียง ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านทักษะความรู้ (Hard Skill)

1.1 ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะคือกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลให้ผู้บริหาร และครูได้อย่างเหมาะสม มีการจัดสรรงบประมาณจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาใช้ในด้านการจัดการเรียนการสอน การประชุมเพื่อให้เกิดระบบในองค์กร และทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพที่สุด

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการศึกษา พรบ. ทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล กำหนดเป้าหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ และวิเคราะห์ออกมาเป็นแผนการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องคิดวิเคราะห์ และศึกษาให้ถ่องแท้ แล้วนำมาปรับใช้ในองค์กรยุคดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

2. แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill)

2.1 ทักษะการแก้ปัญหา มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ คือ ควรปลูกฝังการแก้ปัญหาทั้งความรู้และทักษะชีวิต โดยการจัดการอบรมให้ความรู้และฝึกประสบการณ์ผู้บริหาร ฝึกให้ได้ทำความเข้าใจกับปัญหาองค์กร วางแผนการแก้ไขปัญหา ฝึกการมองปัญหาโดยใช้ทั้งความรู้สึก และมุ่งแก้ปัญหา โดยการใช้กิจกรรมในสถานการณ์จริงสอดแทรกในกระบวนการบริหาร และ ขั้นตอนสุดท้ายคือการลงมือปฏิบัติเพื่อแสวงหาคำตอบและหาวิธีการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่ นำมาแก้ปัญหาให้ผ่านอุปสรรคในองค์กรไปได้

2.2 ทักษะการสื่อสาร มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ ทักษะการสื่อสารเป็นทักษะที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาทั้งทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน เนื่องจากทักษะที่กล่าวมานี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ผู้บริหารและครู ต้องดำเนินการสื่อสารอย่างมีสติและตรงประเด็น ในแง่ผู้พูดจะทำให้มีศักยภาพในการเลือกประเด็น การเรียบเรียง การนำเสนอสารภายใต้การคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาหลังการพูด หรือวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารไม่คลาดเคลื่อน เมื่อไปสู่ผู้รับสาร

2.3 ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพ ให้มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะที่เป็น

คนมีสมาธิสูง ยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอน และเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียดได้ มีความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน กระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ให้เกิดความอยากรู้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยการมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถฝึกให้ผู้บริหารต่อสู้ความล้มเหลวและความคับข้องใจ โดยการให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสถานการณ์ที่คลุมเครือ ฝึกให้ผู้บริหารพิจารณาปัญหาในภาพรวมมากกว่าจะพิจารณาปัญหาย่อย ๆ โดยการให้รู้จักบูรณาการปัญหาและเข้าใจปัญหาเหล่านั้น และควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้ค้นคว้าความรู้ด้วยตนเองมากขึ้นโดยการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาแบบเสรี เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ยกระดับความเป็นเลิศในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยศึกษาทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill) และทักษะด้านอารมณ์หรือทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) โดยแยกประเด็นการอภิปรายออกเป็น 9 ทักษะ ดังต่อไปนี้

1.1 ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณารายด้าน พบว่า เห็นด้วยมากทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะ ทักษะการใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นอย่างมาก ทั้งด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรชนิตว์ ลีนาราช (2560) ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ ทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการรู้สารสนเทศ ทักษะการรวบรวมจัดเก็บและสร้างความรู้ทักษะการสื่อสารและเผยแพร่สารสนเทศดิจิทัลและกระบวนการคิด ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะทางสังคม (Soft Skills) และรายด้านที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีกระบวนการทำงานและมุมมองที่เปิดกว้าง ในการนำสื่อวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและการสอน มีความสอดคล้องกับการเรียนรู้ด้วย โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

และควรที่จะมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย ซึ่งมาตรา 66 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะเกี่ยวข้องกันกับใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยในการเรียนรู้ด้วย โดยเทคโนโลยีการเรียนรู้จะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ

1.1.1 เทคโนโลยีการศึกษาด้านสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือ ตำรา เอกสารชุดวิชาและพิมพ์อื่น ๆ

1.1.2 เทคโนโลยีด้านสื่อโสตทัศน์ เช่น วัสดุอุปกรณ์ และโสตทัศนูปกรณ์เทปเสียงและวีดิทัศน์

1.1.3 เทคโนโลยีด้านสื่อสารมวลชน เช่น รายการวิทยุกระจายเสียงทางการศึกษาและรายการวิทยุโทรทัศน์การศึกษา

1.1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ซอฟท์แวร์คอมพิวเตอร์ มัลติมีเดีย เครือข่ายฐานข้อมูล และ Internet โดยทั้ง 4 องค์ประกอบนี้เราสามารถนำมาเป็นตัวที่ช่วยให้การจัดการเรียนการสอนได้รวดเร็วและสะดวกมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศ (นิภาพร รอดไพบูลย์, 2565, หน้า 48) Binkley, et al. (2012) ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยี อีกทั้งยังสามารถประเมินสถานการณ์ได้ทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัตสันและเกรเซอร์ (Watson and Glaser,1964, p. 11) ได้ให้ความหมายของการคิดวิเคราะห์ว่า เป็นสิ่งที่เกิดจากส่วนประกอบของทัศนคติ ความรู้และทักษะ โดยทัศนคติเป็นการแสดงออกทางจิตใจต้องการสืบค้นจากปัญหาที่มีอยู่ ความรู้จะเกี่ยวกับการใช้เหตุผลในการประเมินสถานการณ์ การสรุปความเที่ยงตรงและการเข้าใจในความเป็นนามธรรม ส่วนทักษะจะประยุกต์รวมอยู่ในทัศนคติและความรู้

1.3 ทักษะทางเทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ หรือเครื่องมืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2559, หน้า 2) ให้ความเห็นว่า ทักษะทางเทคนิคเป็นทักษะที่ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรมให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และแนวคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2553, หน้า 20–21) ให้ความเห็นว่า ทักษะทางเทคนิคเป็นความสามารถในการทำงานเฉพาะอย่างเกี่ยวกับกระบวนการ และเทคนิคโดยอาศัยความรู้ การวิเคราะห์ และการรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้และเข้าใจเพื่อการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและสร้างศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวข้อง กับการมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.4 ทักษะการแก้ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีความสามารถในการพินิจ ใช้ความคิดในการค้นหารายละเอียดของปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร วางแนวทางการแก้ปัญหาในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของมิลเลอร์ (Miller, 1998) ได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา การวางแผนในอนาคต และการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 49) ที่ได้ให้ความหมายของทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่าเป็นประสบการณ์ที่ค้นพบด้วยตนเองที่เกิดจากการสังเกต การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การตีความและสรุปความ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

1.5 ทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับครูในองค์กรได้ มีการสร้างสัมพันธ์อันดีและเป็นพลังบวกให้กับคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้ทำการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารและเสนอแนวการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะโดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากที่สุด และ

สอดคล้องกัน อันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน เนื่องจากผู้บริหารมีการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน ทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนแนวโน้มเป็นไปได้มากและมีความเห็นสอดคล้องกัน อันดับสุดท้าย คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ

1.6 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และรายด้านท่านใช้เทคโนโลยี (อีเมล์ บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล) เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน และ ชุมชนที่มาค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาเป็นโรงเรียนพื้นที่สูงประกอบกับผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชนเป็นชนเผ่าไม่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ ทำให้รายด้านการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารในองค์กรและนอกองค์กร ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 87) ผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะของผู้บริหารศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์กร ทักษะการคิดวิเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์

1.7 ทักษะการความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารกล้ายอมรับและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างรวดเร็ว สามารถใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารงานขององค์กร อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่องาน และมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงานร่วมกับครู ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างอิงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2556, หน้า 70–75) กล่าวถึงโมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยทักษะความเป็นผู้นำในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด ทักษะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้ความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กร การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในประสบการณ์ ส่งเสริมพฤติกรรมและพัฒนาความสามารถพิเศษของความเป็นผู้นำ บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้ความท้าทายต่าง ๆ โดยให้ทุกคนมีบทบาท

และมีส่วนร่วมในการวางแผนไปสู่เป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับวิจัย ศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว และด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ตามลำดับ

1.8 ทักษะการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดสรรเวลาในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม จัดลำดับความสำคัญของงานในองค์กร วางแผนการทำงานจนบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของโควี่ (Covey) กล่าวว่า การบริหารเวลาประกอบด้วย 1) เครื่องมือในการบริหารเวลา 2) การวางแผน 3) การจัดลำดับงาน 4) การควบคุมงาน 5) การกำหนดความจำเป็น ความสำคัญ และความเร่งด่วน และ 6) การจัดตารางเวลา แคมป์เบลล์ (Campbell) ได้กล่าวว่า การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายในการทำงาน 2) การจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะทำ 3) จัดสรรเวลาว่าเวลาใดควรจะทำอะไร 4) วางแผนการใช้เวลา 5) มีเทคนิคในการขจัดหรือลดตัวการที่ทำให้เสียเวลา และ 6) ติดตามผลการใช้เวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร นิลเศษ (2555) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า มีการบริหารเวลาในภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ด้าน พบว่า มีสภาพการบริหารเวลาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำสุด คือ ด้านการวางแผน ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการจัดองค์การ และด้านการควบคุมตามลำดับ 2. แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้แนวทางที่สำคัญ คือ การตรวจสอบ

ปฏิทิน และทบทวนภาระงานก่อนเริ่มการปฏิบัติงานประจำวันอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ การวิเคราะห์ภาระงาน ปริมาณและความยากง่ายของงาน ในหน่วยงานเพื่อให้มองเห็นภาพปริมาณงานในภาพรวม

1.9 ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารมีความคิดที่จะบริหารองค์กรให้แปลกใหม่ สร้างสรรค์ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เพื่อต่อยอดทางความคิดให้กับครู และผู้เรียน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ De Bono (1982 อ้างอิงใน ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์, 2541, หน้า 103) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลาย ๆ แนวคิด และนำแนวคิดเหล่านี้ ไปพัฒนาต่อเพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้ ส่วนรายได้ที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ท่านมีกระบวนการคิดในรูปแบบใหม่ๆ มีการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรยุคดิจิทัล ผู้วิจัยมองว่าการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องใช้ทั้งกำลังคิด และกำลังคน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวีเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการแล้ว เมื่อครบกำหนดย้าย ผู้บริหารและครูจะมีการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ทำให้การพัฒนาองค์กร หรือการสร้างนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาในความคิดเห็นของครูและผู้บริหารยังไม่สามารถพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

จากผลการวิเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่าทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำที่สุดคือ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ สำหรับทักษะด้านอารณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการสื่อสาร ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี จากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 5 คน สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะดังนี้

2.1 ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ ผู้บริหารศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี เป็นผู้บริหารที่อยู่บนพื้นที่สูงโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร แต่ผู้บริหารก็มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง และบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์

เป้าหมายในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้ครูได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์ ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา โดยผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้าน เพื่อนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต้องมีมโนภาพในการวางแผนงานในการพัฒนาอย่างชัดเจนและถูกต้องตามบริบทของโรงเรียน โดยมีบุคลากรเป็นส่วนร่วมในการทำงาน มีการประชุมวางแผนงานกับคณะครู ร่วมมือกันการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ร่วมกันวางแผนวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาอย่างถูกต้อง ชัดเจน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แพรดาว สนองผัน (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารจะต้องคิดวิเคราะห์มองนโยบาย วิสัยทัศน์ จะพัฒนาไปในทิศทางใด โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ให้ไปในทิศทางเดียวกัน

2.3 ทักษะการแก้ปัญหา มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ คือ ผู้บริหารควรฝึกใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อหาข้อเท็จจริงในการแก้ปัญหา และควรปลูกฝังการแก้ปัญหาทั้งความรู้ และทักษะชีวิต โดยการจัดการอบรมให้ความรู้และฝึกประสบการณ์ผู้บริหาร ฝึกให้ได้ทำความเข้าใจกับปัญหาองค์กร วางแผนการแก้ไขปัญหา ฝึกการมองปัญหาโดยใช้ทั้งความรู้สึก สอดคล้องกับ กู๊ด (Good, 1973, p. 44 อ้างอิงใน กิตติพงษ์ จำปาทอง, 2543, หน้า 10) การแก้ปญหาทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีการที่ดีที่สุด เป็นวิธีการที่เกี่ยวกับการรวบรวมข้อเท็จจริง การตั้งสมมติฐานเพื่อหาข้อยุติปัญหาของแต่ละคน ปัญหาอาจไม่เหมือนกัน และวิธีการให้เหตุผลก็ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่รวบรวมมาได้ หรือขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ตนมีอยู่

2.4 ทักษะการสื่อสาร มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการสื่อสารดังนี้ ผู้บริหารจะต้องฝึกฝนด้านทักษะการพูด พูดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งฝึกทักษะด้านการฟัง อ่าน และเขียนด้วย ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะเบื้องต้นในการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร และผู้บริหารในยุคดิจิทัลนี้ควรฝึกทักษะด้านการสื่อสารผ่านอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัล ผ่านกลุ่มสังคมออนไลน์ เช่น Line Facebook ของผู้ปกครองในชั้นเรียน คณะกรรมการดำเนินการ และผู้นำชุมชน และกลุ่ม Line ครูและบุคลากร เพื่อสื่อสารด้วยความรวดเร็ว และเข้าใจตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ แจ่มจำรุญ (2557) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยบรรยากาศ

ในการใช้ทักษะการสื่อสารภายในองค์กร กระบวนการในการสื่อสาร และสื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรของ บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการสื่อสารด้านช่องทางการสื่อสารและ ด้านผู้ส่งสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.5 ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทักษะ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพ ให้มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะที่เป็นคนมีสมาธิสูง ยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอน และเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียดได้ มีความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน กระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ให้เกิดความอยากรู้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554, หน้า 75–76, สื่อออนไลน์) ที่กล่าวว่า ทักษะความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญและจำเป็นต่อบริหารยุคใหม่ที่ต้องสร้างสรรค์ (Create) และผลิต (Produce) สิ่งใหม่ ๆ พร้อมกันไป ทักษะกระบวนการผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการเป็นสิ่งที่มีคุณค่า เพราะช่วยสร้างสรรค์ ความแปลกใหม่ สร้างนวตักรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานและสร้างสรรค์บรรยากาศแห่งการคิดริเริ่ม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือ ทักษะการใช้เทคโนโลยีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ และทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งผู้บริหารควรพัฒนาตนเองในด้านการใช้เทคโนโลยี และใช้ความรู้ความคิด ทักษะการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 2 ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill) ที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุด คือ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกวิธีคิดในรูปแบบนามธรรม หรือคิดแบบจินตนาการ เพิ่มการคิดนอกกรอบ หรือหารูปแบบวิธีการทำงาน ที่จะนำพาองค์กรในยุคดิจิทัล ไปข้างหน้าตามเป้าหมายด้วยความสำเร็จ รวมถึงการจัดบรรยากาศในสถานศึกษาอย่างเสรี ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะความสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรด้านนวัตกรรมของโรงเรียน

3. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

บรรณานุกรม

กนกกร แววพหูสูต. (2549). **การเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ เรื่องสนุกกับไฟฟ้า ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้แบบ 4 MAT และแบบการแก้ปัญหา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (18 สิงหาคม 2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. ใน **การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 14** (หน้า 985–991). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2550). **เทคโนโลยีสารสนเทศและทฤษฎีการสื่อสาร.** กรุงเทพฯ: ม.ป.ป.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่).

กิตติพงษ์ พงษ์จำปา. (2543). **การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาของนักเรียนที่ใช้กิจกรรมการสอนการทดลองแบบแก้ปัญหากับแบบปกติ.** วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม., วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, กรุงเทพฯ.

คณะกรรมการวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ศูนย์วิชาบูรณาการ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป. (2552). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2540). **นวัตกรรมทางเทคโนโลยี 200 ทัศนะไอที.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชัน.

คู่มือบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2559). **ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ: เจริญผลการพิมพ์.

จำลอง นักฟ้อน. (2543). **เส้นทางสู่นักบริหารมืออาชีพในการศึกษากับการพัฒนาวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการครุสภา.

จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์. (2561). ความท้าทายของศตวรรษที่ 21 กับ การเรียนรู้ยุคใหม่. **วารสารประชาคมวิจัย,** 23(137), 2–7.

ใจทิพย์ ณ สงขลา. (2561). **การออกแบบการเรียนแนวดิจิทัล.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีและ สื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2542). **การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ปฏิวัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: วิถีทรรศน์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ณัฐพงษ์ เจริญพิทย์. (2541). **ความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์:ทัศนะแบบองค์รวม เล่ม1–2** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สยามโอเวอร์ซีส์โปร.

ณิชชา วัชระชยะกูร. (2558). **การปรับตัวของนิตยสาร a day ในยุคดิจิทัล.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ถวิล อรัญเวศ. (2545). **การบริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป.** กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). **ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ: ศักยภาพเพื่อการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจัญ และสัมมา รธนิธย์. (2552). **การบริหารเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นิพนธ์ อนันตชาติ. (2550). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์ส.

เบญจวรรณ แจ่มจำรุญ. (2557). **ปัจจัยบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กรกระบวนการในการสื่อสาร และสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ประสาท อิศร ปรีดา. (2523). **จิตวิทยาการเรียนรู้กับงานสอน.** กรุงเทพฯ: กราฟิคอาร์ต.

ประสิทธิ์ อึง. (2544). **แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับผู้นำ และภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

พนมพร จันทร์ปัญญา. (2545). **หลุมพรางเวลาเรื่องที่ผู้บริหารต้องระวัง.** เชียงใหม่: คลองช่าง.

พรชนิตว์ ลีนาราช. (2560). **ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้.** เชียงใหม่: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์

พรนพ พุกกะพันธุ. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท.

พอฤทัย บุญรอด. (25 กุมภาพันธ์ 2564). ทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูอำเภอแม่เป้น จังหวัดนครสวรรค์. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏเลยวิชาการครั้งที่ 7 ประจำปี พ.ศ. 2564 "ความท้าทายทางการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสังคมท้องถิ่นวิถีใหม่"** (หน้า 567-572). เลย: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พันธ์ ทองชุมนุม. (2544). **การสอนวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา.** ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

พิมพ์วิมล วงษ์ขัน. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิชญทรรศน์,** 16(2), 43-55.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ศึ**กษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แพรดาว สนองผัน. (2557). ท**ักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.** สืบค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2565, จาก https://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: สำนักนายกรัฐมนตรี.

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2550). **บทที่ 8 การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ.** สืบค้นเมื่อ 7 พฤศจิกายน 2565, จาก http://dusithost.dusit.ac.th/~librarian/it107/C1.htmlวาสนา.

ยงยุทธ พีรพงศ์พิพัฒน์. (2547). **การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์พรรณการพิมพ์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525** (พิมพ์ครั้งที่ 6).กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ลักขณา สริวัฒน์. (2549). **การคิด.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วรรณสวัสดิ์ อุทัยพันธุ. (2540). **ผลของกลุ่มสัมพันธ์ที่มีต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมของนักศึกษา ชั้นปีที่ 1.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

วัลยา ช้างขวัญยืน. (2540). **ภาษากับการสื่อสาร.** นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาสนา สุขกระสานติ. (2540).). **โลกของคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิเชียร นิลเศษ. (2555). **แนวทางพัฒนาการบริหารเวลาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

วิทย์ มูลคำ. (2547). **กลยุทธ์การสอนวิเคราะห์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎีประเด็นทางการศึกษา และบทวิเคราะห์ขององค์การศึกษาไทย.** ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ.

ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2553). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการประถมศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. .

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคระกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3).** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด.** กรุงเทพฯ: ม.ท.ป.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **คู่มือการปฏิบัติงานของอนุกรรมการ ใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.ที่ ก.ค.ศ.ตั้งในส่วนราชการ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2551). **เทคโนโลยี และ นวัตกรรม.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ.

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2563). **แผนพัฒนา Digital Parliament ของรัฐสภา ระยะ 5 ปี.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็กในการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2560). **บทวิเคราะห์สถานการณ์เศรษฐกิจดิจิทัลประเทศไทย.** สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2565, จาก ttp://planning2.mju.ac.th/Government/20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล = School Management in Digital Era.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุเมธ งามกนก. (2550). การสร้างทีมงาน. **วารสารศึกษาศาสตร์,** 19(1), 32.

สุริยา ทองยัง. (2558). **ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปกร, กรุงเทพฯ.

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ. (2551). **การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). **รายงานการวิจัยสภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้.** กรุงเทพฯ: วี.ที.ซีคอมมิวนิเคชั่น.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2559). **การวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหาร. ในประมวลชุดวิชาการวิจัยและการบริหารการศึกษา หน่วย 8-9.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนันท์ งามสะอาด. (2550). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร** สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2565, จาก :http://www.sisat.ac.th/main/index.php/2009.

อัจฉรา คำพูล. (2560). **ความสัมพันธของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.** การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). **การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era).** สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2565, จาก http://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/52232/-edut2s1-t2-t2s3.

APS Group Scotland. (2015). **Digital literacy across the curriculum. Bristol: Futurelab. Digital and media literacy : a plan of action.** Washington: The Aspen Institute Communications and Society Program.

Ariratana, W. (2012). Development of Leadership Soft Skills Among Educational Administrators. **Procedia – Social and Behavioral Sciences,** 186, 331–336.

Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., Miller-Ricci, M. และคณะ. (2012). Defining Twenty-First Century Skills. In Griffin, P. McGaw, B. and Care, E. (Eds.), Assessment and Teaching of 21st Century Skills. (pp. 17-66). Dordrecht: Springer.

Bolstad, R. and Buntting, C. (2013). Digital competence- from education policy to pedagogy: The Norwegian context. (p.129, 134). In Lankshear, C. and Knobel, M. (Eds.) **Digital literacy: Concepts,policies and practices.** New York: Lang Pub.

Brenda. (2019). **These 5 Soft Skills Will Boost Your Career.** Retrieved October 20, 2022, from https://oxfordhousebcn.com/ en/business-english-these-5-soft-skills-will-boost-your-career/.

Bronson, E. (2007). Career and technical education is ideally suited to teaching students the soft skills needed to succeed in the 21st century workplace. **Techniques: Connecting Education & Careers,** 82(7): 30-31.

Doyle, A. (2020). **What Are Soft Skills?** Retrieved October 20, 2022, from https://www.thebalancecareers.com/ what-are-soft-skills-2060852.

Dubrin, A., J. . (2012). **Essentials of Management.** Mason: South-Western Cengage Learning.

Gagne, R. M. (1970). **The conditions of learning. New York: Holt, Rinehart & Winston**.

Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence. New York: Bantam.**

Good, C. V. (1973). Dictionary of Education. New York: McGraw – Hill

Griffin, R., W. . (2013). Management Principles and Practices (11th ed.). Canada: Erin Joyner.

Inta, M. (2019). **Soft skill: The essential skills to be professionalism of the modern Teachers. ChangMai : ChangMai Rajabhat University**.

Miller, D. (1998). **Enhancing Adolescent Competence : Strategies for Classroom Management. Washington**: **Thomson**.

Pahwa, A. (2019). **What Are Soft Skills?** Retrieved October 20, 2022, from https://www.feedough.com/soft-skills-definition-importance-list-examples/.

Prensky, M. (2012). **Educational Technology for School Leaders**. California: United States of America.

Saowanee, S. (2565). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.** สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2565, จาก https://www.gotoknow.org.

Sheninger, E. C. (2014).). **Digital leadership : changing paradigms for changing times.** United States of America: Corwin.

Tang, K. N. (2012). **Paper for seminar on Soft Skills Development for Higher Education Institute.** Khon Kaen: Faculty of Education, Khon Kaen University.

Watson, G. and Glaser, E. M. (1964). **Watson Glaser Critical Thinking Appraisal Manual.** New York: Harcourt, Brace and World.

Yukl, G. A. (1998). **Leadership in Organization** (4th ed.)**.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ดร.ชูชาติ วิศิษฏ์ลานนท์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวาวีวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 36
3. นายปราการ เหมยเมืองแก้ว	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1 เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

1.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลทั้ง 9 ทักษะ ที่สอดคล้องกับทักษะ Hard Skill และ ทักษะ Soft Skill

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถาม ลงในช่องที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในการตรวจสอบเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมากที่สุด

4 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมาก

3 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลปานกลาง

2 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลน้อย

1 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

นางสาวกัญยาณี ชอบจิตร

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม
1	**เพศ** ☐ ชาย ☐ หญิง	( )
2	**ตำแหน่งในปัจจุบัน** ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา / รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ ครู	( )
3	**ระดับการศึกษา** ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	( )
4	**ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอน** ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 6–10 ปี ☐ 11 ปีขึ้นไป	( )
5	**ขนาดโรงเรียน** ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ โรงเรียนขนาดกลาง	( )

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
• **ทักษะที่สอดคล้องกับ Hard Skill**						
ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน องค์กร					
2	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการสรรหาเทคโนโลยี หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อ มาอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้แก่บุคลากรได้					
3	ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะพื้นฐานด้านซอฟต์แวร์ สามารถใช้โปรแกรม พื้นฐานในการปฏิบัติงานได้					
4	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชันอุปกรณ์พกพา หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่ สำหรับการทำงาน (Mobile Application)					
5	ผู้บริหารใช้ดิจิทัลเพื่อประยุกต์และ พัฒนา เพื่อยกระดับศักยภาพในองค์กร					
6	ผู้บริหารเข้าใจนโยบายและมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัลสามารถใช้ ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรได้					
ทักษะการคิดวิเคราะห์						
7	ผู้บริหารวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษากับแผนอื่น ๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ของเขต แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนการสอนอื่น ๆ					
8	ผู้บริหารสามารถนำมุมมอง ทัศนะ ความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในองค์กรมารวบรวม และปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่แปลกใหม่ได้					
9	ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ได้ว่าจะเกิดปัญหาอะไรขึ้นในการทำงานร่วมกัน และทราบถึงสาเหตุของปัญหาโดยทันที					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารเข้าใจมุมมองของชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องว่าต้องการให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด					
11	ผู้บริหารทราบดีว่าครูแต่ละคนต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของครู					
12	ผู้บริหารมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์ตามหลักการ และเหตุผล มีการประเมินความถูกต้องที่สมเหตุสมผลเสมอ					
ทักษะทางเทคนิค						
13	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็นฐานในแผนการพัฒนาสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือปฏิบัติงานประจำวัน (เช่น การวางแผนงบประมาณ การสื่อสารกับผู้อื่น)					
15	ผู้บริหารใช้ระบบการบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ในการเข้าถึงข้อมูลผู้เรียน					
16	ผู้บริหารจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการเทคโนโลยีของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานและมุมมองที่เปิดกว้างในการนำสื่อวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้กระบวนการ และเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ เข้ามาบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล					
• **ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill**						
ทักษะการแก้ปัญหา						
19	ผู้บริหารเห็นข้อบกพร่องของสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างรวดเร็ว แม้เหตุการณ์นั้นอาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน					
20	ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการทำ งาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นได้รวดเร็ว					
22	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ในทันที					
23	ผู้บริหารมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว					
24	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ ความคิดอย่างถี่ถ้วน เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ค้นคว้าหารายละเอียดกว้างขวาง					
ทักษะการทำงานเป็นทีม						
25	ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหาที่ซับซ้อนได้จากภาพจินตนาการ และมีทักษะการทำงานเป็นทีม					
26	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางตัวบุคคล หรือสร้างทีมงานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ทันต่อสถานการณ์					
27	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นกระบวนการ					
28	ผู้บริหารมักชื่นชม และให้รางวัลสำหรับการทำงานเป็นทีมที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร					
29	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดี และเป็นพลังให้คนในองค์กร					
30	ผู้บริหารเสริมพลังแห่ง Teamwork ด้วย 3 คำ สนับสนุน สามัคคี แบ่งปัน					
ทักษะการสื่อสาร						
31	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี (อีเมล์ บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล) เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชน					
32	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวบุคลากรให้ริเริ่มลงมือปฏิบัติงาน ใด ๆ อย่างจริงจัง					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
33	ผู้บริหารรับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาได้ถูกต้อง					
34	ผู้บริหารแสดงท่าทีเปิดเผยเป็นมิตรต่อผู้ส่งสาร โดยการแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตน ที่ไม่ใช่การขัดแย้ง หรือตำหนิ					
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการสนทนา ชักจูงเจรจาในการมอบหมายงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ					
36	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากเขตพื้นที่มาสู่ครู และปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมายและมีคุณภาพ					
ทักษะความเป็นผู้นำ						
37	ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการทำงาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ					
38	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา					
39	ผู้บริหารกล้ายอมรับ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ได้อย่างรวดเร็ว					
40	ผู้บริหารพร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความสามารถที่ซ่อนอยู่					
41	ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องานบริหารในองค์กร					
42	ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้านเทคโนโลยี สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					
43	ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำสูง พบปัญหาและข้อบกพร่อง สามารถหาสาเหตุ และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว					
	ทักษะการบริหารเวลา					
44	ผู้บริหารรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม					
45	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา				
		5	4	3	2	1
46	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจน โดยพิจารณาว่างานใดเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการโดยด่วน งานใดที่สามารถทำภายหลังได้					
47	ผู้บริหารใช้เวลาในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อโลกยุคดิจิทัล					
48	ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาว่าใครพอจะช่วยได้ เพื่อช่วยให้มีเวลาเพิ่มขึ้นในการทำงานชิ้นต่อไป					
ทักษะความคิดสร้างสรรค์						
49	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะบริหารและพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่ในยุคดิจิทัล แตกต่าง					
50	ผู้บริหารถ่ายทอดจินตภาพของสถานศึกษาในอนาคตให้ครู และบุคลากรได้เห็นอย่างชัดเจน ทั้งภาพระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว					
51	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ในสถานศึกษาให้มีความเป็นกันเอง และสนุกสนานในที่ทำงาน					
52	ผู้บริหารพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างสรรค์ วิธีการในการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการและพัฒนาต่อไป					
53	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดในรูปแบบใหม่ ๆ มีการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรยุคดิจิทัล					
54	ผู้บริหารมีมุมมอง ทัศนคติใหม่ ๆ มีรูปแบบการคิดนอกกรอบ และมีผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกัญยาณี ชอบจิตร

โทร 087-3587590

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

---

1. ทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill)

1.1 ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระบวนการทำงานโดยใช้ทักษะการคิดวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยี หรือมีการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้การบริหารในสถานศึกษามีระบบและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของเขตอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill)

2.1 ท่านมีแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาทักษะการแก้ปัญหา โดยใช้ความสามารถทางการคิด การแสวงหาคำตอบ และวิธีการแก้ปัญหาที่มีความแปลกใหม่เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้ผ่านอุปสรรคไปได้อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านมีแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน มีการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร เพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร หรือความต้องการภายในสถานศึกษาไปสู่ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจากผู้ส่งสาร ไปผู้รับสารอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ท่านมีแนวทางส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ นำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อยกระดับความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

****

ภาคผนวก ค ผลการประเมิน IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของนิสิตระดับ ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลทั้ง 9 ทักษะ ที่สอดคล้องกับทักษะ Hard Skill และ ทักษะ Soft Skill ดังนี้

1. ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ 2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ 3. ทักษะทางเทคนิค 4. ทักษะการแก้ปัญหา 5. ทักษะการทำงานเป็นทีม 6. ทักษะการสื่อสาร 7. ทักษะความเป็นผู้นำ 8. ทักษะการบริหารจัดการเวลา และ 9. ทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาทำเครื่องหมาย (✓)ลงในช่องที่ท่านต้องการเลือกให้ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ในการตรวจสอบเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ มีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

–1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้ เป็นอย่างสูง

นางสาวกัญยาณี ชอบจิตร

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยพะเยา

ผลการประเมินค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ(ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
1	**เพศ** ☐ ชาย ☐ หญิง	1	1	1	1	ใช้ได้
2	**ตำแหน่งในปัจจุบัน** ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ☐ ครู	1	1	1	1	ใช้ได้
3	**ระดับการศึกษา** ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	1	1	1	1	ใช้ได้
4	**ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอน** ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ 11 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	ใช้ได้
5	**ขนาดโรงเรียน** ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ โรงเรียนขนาดกลาง	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการ ศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
• **ทักษะที่สอดคล้องกับ Hard Skill**						
1. ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์ หมายถึง ทักษะความเข้าใจ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างคล่องแคล่ว รวมถึงการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ส	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
	2. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการสรรหาเทคโนโลยี หรืออุปกรณ์ที่เหมาะสมเพื่อมาอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้แก่บุคลากรได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
	3. ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะพื้นฐานด้านซอฟต์แวร์ สามารถใช้โปรแกรม พื้นฐานในการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	ใช้ได้
	4. ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับแอปพลิเคชั่น อุปกรณ์พกพา หรืออุปกรณ์เคลื่อนที่สำหรับการทำงาน (Mobile Application)	1	1	1	1	ใช้ได้
	5. ผู้บริหารใช้ดิจิทัลเพื่อประยุกต์และพัฒนา เพื่อยกระดับศักยภาพใน องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
	6. ผู้บริหารเข้าใจนโยบายและมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัลสามารถใช้ ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กรได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประเมินอย่างละเอียดถี่ถ้วน วิเคราะห์แยกออกเป็นส่วน ๆ โดยใช้ทักษะที่มีอยู่เปรียบเทียบข้อมูลเพื่อจัดกลุ่มอย่างเป็นระบบ ระบุเหตุผลหรือเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล และตรวจสอบข้อมูลหรือหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอในการตัดสินใจ	7. ผู้บริหารวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษากับแผนอื่น ๆ รวมทั้งแผนกลยุทธ์ของเขต แผนพัฒนาโรงเรียน และแผนการสอนอื่น ๆ	0	1	1	0.67	ใช้ได้
	8. ผู้บริหารสามารถนำมุมมองทัศนะความคิดเห็นของแต่ละบุคคลในองค์กรมารวบรวมและปรับเปลี่ยน เป็นแนวทางที่แปลกใหม่ได้	1	1	1	1	ใช้ได้
	9.ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ได้ว่าจะเกิดปัญหาอะไร ขึ้นในการทำงานร่วมกัน และทราบถึงสาเหตุของปัญหาโดยทันที	1	1	1	1	ใช้ได้
	10. ผู้บริหารเข้าใจมุมมองของชุมชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ว่าต้องการ ให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด	1	1	1	1	ใช้ได้
	11. ผู้บริหารทราบดีว่าครูแต่ละคนต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสนับสนุนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพของครู	1	1	1	1	ใช้ได้
	12.ผู้บริหารมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์การคิดวิเคราะห์ตามหลักการ และ เหตุผล มีการประเมินความถูกต้องที่สมเหตุสมผลเสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
3. ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับวิธีการ โดยมี กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ตลอดจนใช้เครื่องมือที่จำเป็นได้อย่างเหมาะสม	13. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีการวิจัยเป็นฐานในแผนการ พัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
	14. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือปฏิบัติงานประจำวัน (เช่น การวางแผนงบประมาณ การ สื่อสารกับผู้อื่น)	1	1	1	1	ใช้ได้
	15. ผู้บริหารใช้ระบบการบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน ในการ เข้าถึงข้อมูลผู้เรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
	16. ผู้บริหารจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมในการสนับสนุนความต้องการ เทคโนโลยีของสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
	17. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานและมุมมองที่เปิดกว้าง ในการนำสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
	18.ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้กระบวนการ และเทคนิคการ บริหารใหม่ ๆ เข้ามาบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
• **ทักษะที่สอดคล้องกับ Soft Skill**						
4. ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความสามารถทางการคิดในการแสวงหาคำตอบ และวิธีการแก้ปัญหาที่มีความแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม และมีคุณค่าเป็นประโยชน์ เป็นทักษะที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดขึ้นได้	19. ผู้บริหารเห็นข้อบกพร่องของสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้อย่างรวดเร็ว แม้เหตุการณ์นั้นอาจไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน	1	1	1	1	ใช้ได้
	20. ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการทำงานความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
	21. ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นได้ รวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้
	22. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นในองค์กรได้ในทันที	1	1	1	1	ใช้ได้
	23. ผู้บริหารมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้
	24. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจวิเคราะห์ความคิดอย่างถี่ถ้วน เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหา ค้นคว้าหารายละเอียดกว้างขวาง	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
5. ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษา ในด้านการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกหรือพนักงานใน องค์กรมากกว่า 1 คน ขึ้นไป โดย หัวใจสำคัญก็คือทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน สามัคคีและเต็ม ใจร่วมกันปฏิบัติภาระกิจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจนไปสู่ความสำเร็จ	25. ผู้บริหารสามารถเข้าใจปัญหาที่ซับซ้อนได้จากภาพจินตนาการ และมีทักษะการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	ใช้ได้
	26. ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการวางตัวบุคคล หรือสร้างทีมงานในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ได้ทันต่อสถานการณ์	1	1	1	1	ใช้ได้
	27. ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นขั้นตอน และเป็นกระบวนการ	1	1	1	1	ใช้ได้
	28 ผู้บริหารมักชื่นชม และให้รางวัลสำหรับการทำงานเป็นทีมที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
	29. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีและเป็นพลังให้คนในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
	30. ผู้บริหาร เสริมพลังแห่ง Teamwork ด้วย 3 คำ สนับสนุน สามัคคี แบ่งปัน	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
6.ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านกระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความ คิดเห็น ความรู้สึก หรือ ความ ต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทาง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร	31. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี (อีเมล์ บล็อก การประชุมวิดีโอทางไกล) เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เพื่อน ร่วมงาน ผู้ปกครอง ผู้เรียน ละชุมชน	1	1	1	1	ใช้ได้
	32. ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวบุคลากรให้ริเริ่มลงมือปฏิบัติงานใด ๆ อย่างจริงจัง	1	1	1	1	ใช้ได้
	33. ผู้บริหารรับฟังในความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถสื่อสาร โดยใช้ภาษาได้ถูกต้อง	1	1	1	1	ใช้ได้
	34. ผู้บริหารแสดงท่าทีเปิดเผยเป็นมิตรต่อผู้ส่งสาร โดยการแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนที่ไม่ใช่การขัดแย้ง หรือตำหนิ	1	1	1	1	ใช้ได้
	35. ผู้บริหารมีความสามารถในการสนทนา ชักจูงเจรจาในการ มอบหมายงานได้อย่างเต็ม ศักยภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
	36. ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากเขตพื้นที่มาสู่ครู และปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมาย และมีคุณภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
	37. ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารที่เข้าใจมุมมองของครู รูปแบบการ ทำงาน ความถนัด เพื่อที่จะมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
7. ทักษะความเป็นผู้นำ หมายถึง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นคุณสมบัติ ลักษณะ หรือ คุณลักษณะที่โดดเด่นของคน ๆ หนึ่งที่ทำให้บุคคล อื่น ๆ หันมายอมรับ เชื่อถือ และยอมทำตาม คุณสมบัติดังกล่าว อาทิ สติปัญญา ความดีงาม คุณธรรม ความ พากเพียร ความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการสื่อสาร มอง โลกในแง่บวก การมีอารมณ์ขัน	38. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนด้าน เทคโนโลยีของเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
	39. ผู้บริหารกล้ายอมรับ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล ได้อย่างรวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้
	40. ผู้บริหารพร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาส ให้ทุกคนได้แสดงความสามารถที่ซ่อนอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้
	41. ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องานบริหารในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
	42. ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลด้านเทคโนโลยี สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	1	ใช้ได้
	43. ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำสูง พบปัญหาและข้อบกพร่อง สามารถหาสาเหตุ และแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
8. ทักษะการบริหารเวลา หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการรับผิดชอบปฏิบัติงานจึงต้องมีการจัดสรรเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อเวลา	44. ผู้บริหารรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
	45. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว และความยืดหยุ่น	1	1	1	1	ใช้ได้
	46. ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้ชัดเจน โดยพิจารณาว่างานใดเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการโดยด่วน งานใดที่สามารถทำภายหลังได้	1	1	1	1	ใช้ได้
	47. ผู้บริหารใช้เวลาในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันต่อโลกยุคดิจิทัล	1	1	1	1	ใช้ได้
	48. ผู้บริหารมอบหมายงานโดยพิจารณาว่าใครพอจะช่วยได้ เพื่อช่วยให้มีเวลาเพิ่มขึ้นในการทำงานชิ้นต่อไป	1	1	1	1	ใช้ได้
9. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการคิด ออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดในกรอบ รวมถึงสามารถนำ รูปแบบกระบวนการคิด นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	49. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะบริหารและพัฒนาสถานศึกษา ที่แปลกใหม่ในยุคดิจิทัล แตกต่างจากที่เคยเป็นมาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	สรุป
		1	2	3		
9. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการคิด ออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดในกรอบ รวมถึงสามารถนำ รูปแบบกระบวนการคิด นำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	50. ผู้บริหารถ่ายทอดจินตภาพของสถานศึกษาในอนาคตให้ครูและบุคลากรได้เห็นอย่างชัดเจน ทั้งภาพระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว	1	1	1	1	ใช้ได้
	51. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ดี ในที่ทำงานในสถานศึกษาให้มีความเป็นกันเอง และสนุกสนานในที่ทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
	52. ผู้บริหารพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสร้างสรรค์ วิธีการในการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการและพัฒนาต่อไป	1	1	1	1	ใช้ได้
	53. ผู้บริหารมีกระบวนการคิดในรูปแบบใหม่ ๆ มีการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรยุคดิจิทัล	1	1	1	1	ใช้ได้
	54. ผู้บริหารมีมุมมอง ทัศนคติใหม่ ๆ มีรูปแบบการคิดนอกกรอบ และมีผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย และการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ค่าความเชื่อมั่น

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	54

2. การหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะที่สอดคล้องกับทักษะด้านความรู้ หรือทักษะเทคนิคเฉพาะด้าน (Hard Skill)

2.1. ทักษะการใช้เทคโนโลยี ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับซอฟต์แวร์

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	107	3.85	.92
เชี่ยวชาญสรรหาเทคโนโลยี	107	3.92	.74
ความรู้ด้านซอฟแวร์	107	3.90	.90
รู้แอปพลิเคชัน	107	4.05	.94
ใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนา	107	3.90	.80
เข้าใจนโยบายดิจิทัล	107	3.91	.85
SUMA	107	3.92	.75
Valid N (listwise)	107		

2.2. ทักษะการคิดวิเคราะห์

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
วิเคราะห์แผนดิจิทัล	107	3.84	.86
มุมมองแนวคิดใหม่	107	3.91	.84
ประเมินสถานการณ์ได้	107	3.88	.91
เข้าใจมุมมองของชุมชน	107	3.87	.77
ให้สิ่งอำนวยความสะดวกครู	107	4.03	.83
มีการคิดวิเคราะห์ที่ดี	107	4.01	.76
SUMB	107	3.92	.80
Valid N (listwise)	107		

2.3. ทักษะทางเทคนิค

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย	107	3.88	.88
ใช้เทคโนโลยีในการช่วยเหลือปฏิบัติงานประจำวัน	107	3.99	.83
ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลผู้เรียน	107	3.94	.84
จัดหาทุนในการสนับสนุนเทคโนโลยีสถานศึกษา	107	3.89	.79
มีมุมมองในการทำงานที่เปิดกว้าง	107	4.06	.86
นำเทคนิคใหม่ๆมาบริหารองค์กร	107	3.88	.82
SUMC	107	3.94	.81
Valid N (listwise)	107		

ทักษะด้านอารมณ์ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน (Soft Skill)

1. ทักษะการแก้ปัญหา

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
เห็นข้อบกพร่องในสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ได้	107	3.30	1.12
เข้าใจมุมมองของครูมอบหมายงานได้ตรงความสามารถ	107	4.10	.73
ประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้รวดเร็ว	107	3.76	1.01
มีความเชี่ยวชาญวางแผนแก้ปัญหาได้ทันที	107	3.94	.80
เห็นแนวทางแก้ปัญหาในองค์กรได้เร็ว	107	3.88	.89
ใช้สมาธิในการแก้ปัญหา	107	3.85	1.09
SUMD	107	3.81	.90
Valid N (listwise)	107		

2.ทักษะการทำงานเป็นทีม

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
มีทักษะการทำงานเป็นทีม	107	3.89	.87
เชี่ยวชาญวางตัวบุคคลแก้ปัญหาได้ทัน	107	4.08	.83
ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นขั้นตอน	107	4.08	.84
ชื่นชมให้รางวัลกับการทำงานเป็นทีม ที่ประสบผลสำเร็จ	107	4.05	.77
สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร	107	4.07	.80
สนับสนุน สามัคคี แบ่งปัน	107	4.10	.79
Valid N (listwise)	107		

3. ทักษะการสื่อสาร

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน	107	3.43	1.21
พูดโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงาน	107	3.97	.75
รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	107	4.03	.85
แสดงท่าทีที่เปิดเผยจริงใจเป็นมิตร	107	4.02	.84
มีความสามารถในการสนทนา ชักจูงเจรจา	107	3.99	.83
ถ่ายทอดข้อมูลจากเขตมาสู่ครู	107	3.97	.82
SUMF	107	3.90	.86
Valid N (listwise)	107		

4. ทักษะความเป็นผู้นำ

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
เข้าใจความถนัดของครูมอบหมายงานตรง	107	3.79	.81
มีส่วนร่วมในการวางแผนด้านเทคโนโลยี	107	3.87	.71
กล้ายอมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	107	4.07	.79
ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	107	3.95	.81
รับผิดชอบต่องานในองค์กร	107	4.07	.73
มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี	107	4.04	.76
มีภาวะผู้นำสูงแก้ปัญหาได้ไว	107	3.99	.79
SUMG	107	3.97	.74
Valid N (listwise)	107		

5. ทักษะการบริหารเวลา

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
รู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงาน	107	3.74	.88
สามารถปรับตัวและยืดหยุ่น	107	3.95	.81
จัดลำดับความสำคัญของงานที่เร่งด่วน	107	4.06	.86
ใช้เวลาในแต่ละวันอย่างคุ้มค่าเพื่อพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล	107	4.01	.87
มอบหมายงานว่าใครพอจะช่วยได้เพื่อเพิ่มเวลาในการทำงานชิ้นต่อไป	107	3.97	.83
SUMH	107	3.95	.82
Valid N (listwise)	107		

6. ทักษะความคิดสร้างสรรค์

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะพัฒนาสถานศึกษาที่แปลกใหม่	107	3.39	1.21
ถ่ายทอดจินตภาพของสถานศึกษาในอนาคตให้ครู	107	3.89	.85
สร้างสรรค์บรรยากาศที่ดีเป็นกันเองในที่ทำงาน	107	3.93	.79
พัฒนาอุปกรณ์เทคโนโลยีและสร้างสรรค์วิธีการทำงาน	107	4.11	.79
มีกระบวนการคิดรูปแบบใหม่และสร้างนวัตกรรมในยุคดิจิทัล	107	3.25	.98
มีมุมมองทัศนคติและรูปแบบการคิดนอกกรอบ	107	3.95	.79
SUMI	107	3.75	.87
Valid N (listwise)	107		

ภาคผนวก จ รายนามผู้ให้สัมภาษณ์และรูปประกอบการสัมภาษณ์

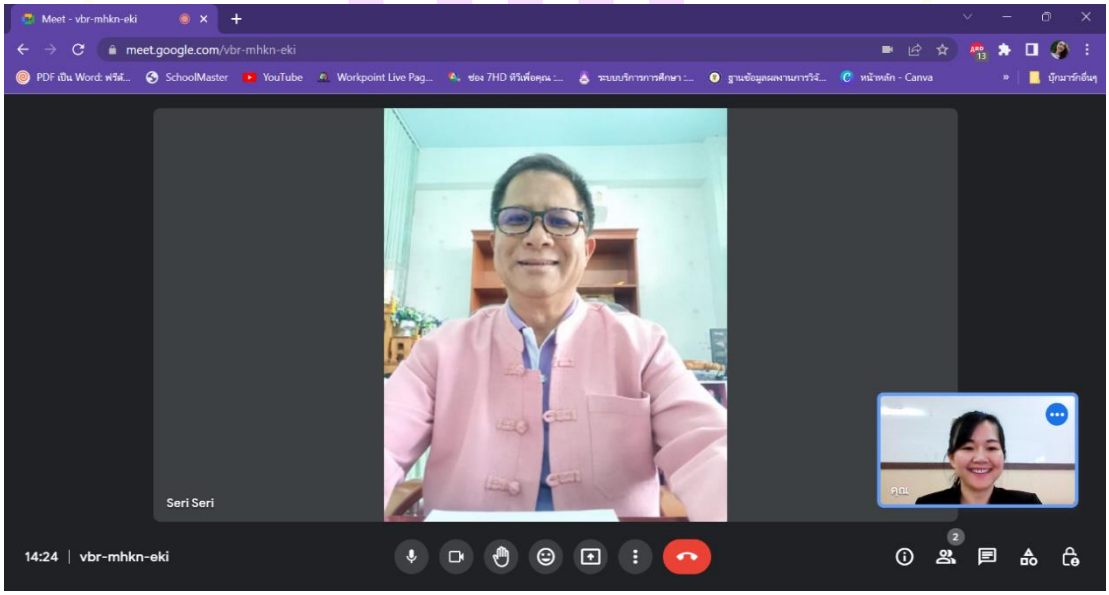
รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

1. นายบุญล้อม โสภาพรม	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. ว่าที่ร้อยเอก เสรี เชื้ออ้วน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. นายสมเดช พิศาลไพโรจน์	ผู้อำนวยการโรงเรียนโป่งกลางน้ำประชาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
4. นางสาวสุรัชญา พิศาลไพโรจน์	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
5. ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง	ตำแหน่ง อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

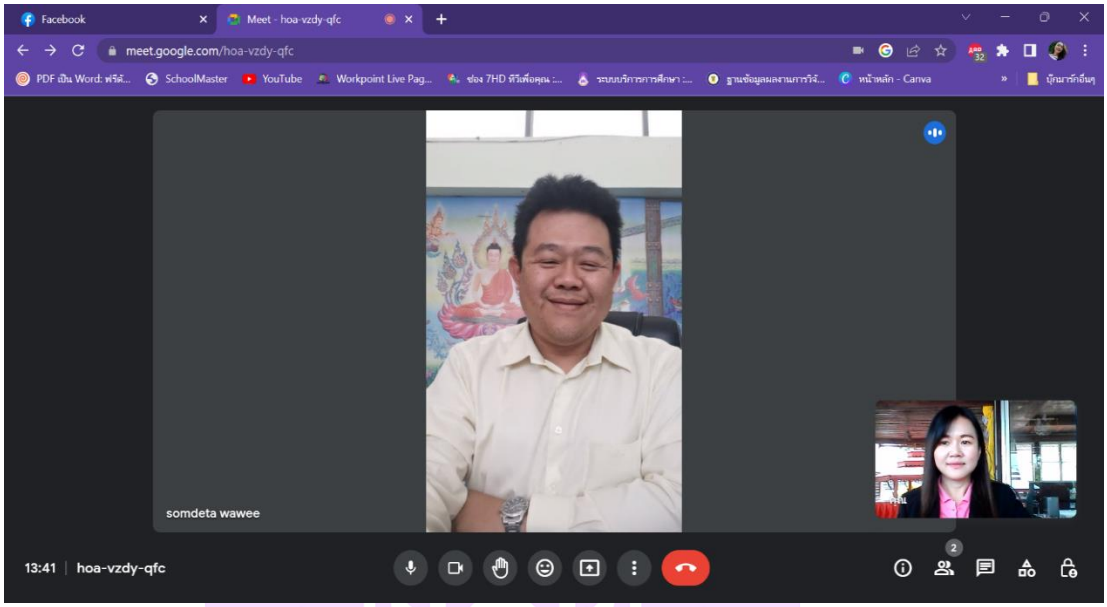
รูปประกอบการสัมภาษณ์



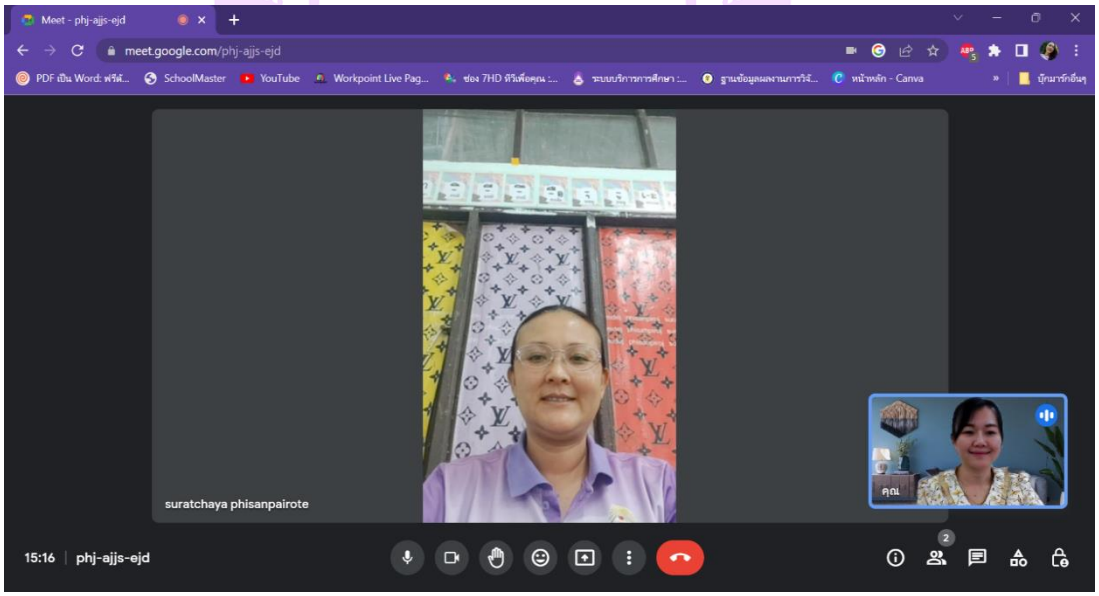
ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 (20 ธันวาคม 2565) สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์



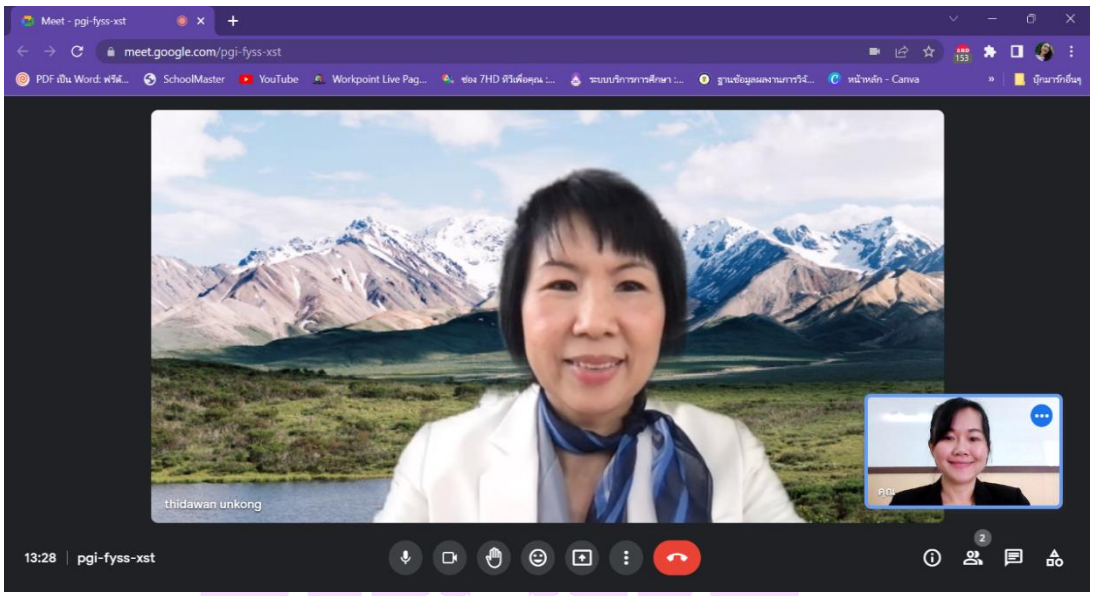
ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 (8 มกราคม 2566)



ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 (13 มกราคม 2566)



ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 (23 มกราคม 2566)



ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5 (24 มกราคม 2566)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กัญยาณี ชอบจิตร
วัน เดือน ปี เกิด	4 เมษายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดพะเยา
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 ค.บ. (ชีววิทยา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	175 หมู่.7 บ้านโพธิ์ชัย ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย 57100
ผลงานตีพิมพ์	กัญยาณี ชอบจิตร (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 893-907). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.