

ผู้นำกับการบริหารการศึกษายุคดิจิทัล

Leader and Educational Management in Digital Era

อารีย์ น้าใจดี^{1*} และพิชญภา ยืนยาว²

¹โรงเรียนบ้านคลองตัน

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*Aree8400@gmail.com

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงให้ทันยุคดิจิทัลนั้นเป็นความท้าทายครั้งยิ่งใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรให้เป็นองค์กรยุคดิจิทัลซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาการศึกษาแห่งศตวรรษที่ 21 หลักคิดในการนำไปสู่การพัฒนาคนได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงด้านต่าง ๆ คือ 1) ด้านกลยุทธ์ (Digital Strategy) กลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ดีต้องสอดคล้องและส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร 2) ด้านความสามารถของบุคลากร (Workforce Skills) บุคลากรสำหรับองค์กรดิจิทัลต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี (Digital-Proficiency Workforce) ความสามารถในการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่น (Agile) เพื่อให้สามารถจัดการโครงการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับประโยชน์สูงสุด และ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) การเป็นองค์กรดิจิทัลต้องมีความพร้อมในการปรับตัว ความไวต่อการเปลี่ยนแปลง และความยืดหยุ่นในการดำเนินการ

คำสำคัญ: ผู้นำ การบริหารการศึกษายุคดิจิทัล

Abstract

The transition to the digital age is a great challenge. Education executives are an important role in bringing organizations into the digital age organization, which is the foundation of the 21st-century study of the concept of leading the development of people. Executives are required to take into account the various aspects: 1) Strategic digital strategy, a good way to meet and encourage organizations to achieve corporate mission and vision, 2) The capabilities of the personnel (Workforce Skills) Digital organization must have knowledge of the technology (Digital-Proficiency Workforce), the ability to design thinking (Design Thinking) can be flexible to work with. (Agile) to be able to manage projects under change efficiently and get the most out of 3) Corporate Culture (culture) The digital organization must be ready to adapt. Agility, change, and flexibility to perform

Keywords: leader, educational management in digital era

1. บทนำ

“...การที่จะพัฒนา นักเรียน นักศึกษา ได้นั้นก็ต้องมีการจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตรงกับกระแสโลกาภิวัตน์ ใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยสอน เช่น การสอนด้วยคอมพิวเตอร์และสถานศึกษาต้องมีวัสดุอุปกรณ์ในการเรียนการสอนให้ทั่วถึงที่สำคัญต้องพัฒนาครูให้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้” (อริษา แสงอ่อน, 2562: ออนไลน์)

เทคโนโลยีสารสนเทศมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และการศึกษาซึ่งมีข้อดีและข้อจำกัด ในที่นี้จะกล่าวถึงปัญหาทางเทคโนโลยีของสถานศึกษา คือ 1) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพครู น้อยมาก และคอมพิวเตอร์มีจำนวนไม่พอต่อความต้องการของครู แสดงให้เห็นว่าครูยังต้องได้รับการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอีกจำนวนมาก และสถานศึกษาก็ต้องจัดหาคอมพิวเตอร์ต่อความต้องการของครูเพิ่มขึ้น 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและการให้บริการทางการศึกษา สถานศึกษายังขาดรูปแบบระบบสารสนเทศ ผู้บริหารให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระดับเบื้องต้น แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังไม่มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จะนำมาบริหารจัดการทางการศึกษา 3) ด้านการกระจายโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการศึกษา มีสถานศึกษาบางส่วนที่เทคโนโลยียังเข้าไม่ถึง เช่น คอมพิวเตอร์ยังไม่มีหรือที่มีอยู่นั้นขาดการบำรุงรักษาและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการศึกษายังไม่ทั่วถึง หรืออาจเป็นเพราะสถานศึกษานั้นอยู่ไกลจากความเจริญ ดังนั้นสถานศึกษาต้องรีบดำเนินการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารให้เร็วที่สุดเพราะเป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนการสอนให้ก้าวหน้ามากขึ้น 4) ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาตนเองของครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ยังขาดความต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น บางคนใน 3 ปี ที่ผ่านมาไม่เคยไปเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเลย แสดงให้เห็นว่าครูได้รับการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทั่วถึง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากที่จะช่วยพัฒนาบุคลากร คือสถานศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพโดยสนับสนุนให้ครูใช้สื่อการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยี เช่น สื่อประเภทคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีและที่สำคัญสถานศึกษาต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งานในอัตราส่วนที่เหมาะสมและสะดวกในการใช้งานของครูผู้สอนและนักเรียนนักศึกษา "ชีวิตมีคุณค่า ด้วยการศึกษามีคุณภาพ" (อริษา แสงอ่อน, 2562: ออนไลน์)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ กำหนดไว้ใน มาตรา 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระบุให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยรัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่า เหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อของคนไทยในรูปแบบที่หลากหลาย กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนด้วยการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารและเชื่อมโยงกันได้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ก่อให้เกิดคลังความรู้ที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเข้าถึงเชื่อมโยงและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารด้านกระบวนการเรียนการสอน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถเพิ่มพัฒนาขีดความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้เป็นอย่างดีในทุกระดับชั้นเรียน ตามกระบวนการเรียนรู้ที่ครูนำมาเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับผู้เรียน (กิดานันท์ มะลิทอง, 2548)

ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา รัฐบาลได้เร่งพัฒนาการศึกษาให้ไปพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อให้คนสามารถช่วยพัฒนาประเทศได้ เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสูงในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เช่น ช่วยนำการศึกษาให้เข้าถึงประชาชน ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อเนื่องนอกระบบโรงเรียน และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ช่วยจัดทำให้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและจัดการ เพิ่มความรวดเร็วและแม่นยำในการทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรักษา การเรียกใช้กิจกรรมต่าง ๆ ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยการเรียนการสอน จะเห็นว่าอิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคสังคมฐานความรู้ ทุกองค์ประกอบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง รวดเร็วและถูกต้อง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการทำงานในองค์กร และมีการจัดโครงสร้างองค์กรใหม่จากเดิมที่มีลักษณะเป็นองค์กรแนวตั้งกลายเป็นองค์กรแนวราบมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มากขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นการนำความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และฐานข้อมูลทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ดังแนวคิดของไบเลย์ (Bailey 1998 อ้างถึงในชฎาภรณ์ สงวนแก้ว, 2549: 24-25) ที่ได้กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมโรงเรียนสำหรับรองรับเทคโนโลยีสารสนเทศอันเนื่องมาจากกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีซึ่งส่งผลต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งไบเลย์ (Bailey 1998 อ้างถึงในฉัตรภรณ์ นิลอรุณ, 2553: 35) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการในการพัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาคู่มือบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้องให้มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลอย่างง่าย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมีการเตรียมการ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะต่อเนื่อง พร้อมกับนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ 2) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งเป็นการบริหารจัดการในการพัฒนาและจัดการเครื่องคอมพิวเตอร์อุปกรณ์ช่วย และซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการดำเนินการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียน อย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และความต้องการ มีระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีระบบมัลติมีเดีย และอินเทอร์เน็ต รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานในการติดต่อสื่อสารของบุคคล โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคล ที่ต้องอาศัยการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครู ผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน โรงเรียนกับผู้ปกครอง หรือครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการบริหารจัดการในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องทั่วถึง โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมและการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนในโรงเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การสร้างความตระหนัก พัฒนา ความรู้และทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานต่าง ๆ การใช้ซอฟต์แวร์ประยุกต์ และสื่อการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ หรือการใช้ซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถผลิตสื่อเนื้อหา ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือได้ และ 4) ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นการบริหารจัดการให้ครูและนักเรียนได้ใช้และได้เข้าถึงสาระการเรียนรู้และ ข้อมูลสารสนเทศ ในรูปแบบดิจิทัลที่มีคุณภาพสูง ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงวิถีทางที่เทคโนโลยีที่เพิ่มพูนคุณค่า ให้กับกระบวนการเรียนรู้ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน จะเห็นได้ว่าการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา หรือบริหารจัดการในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ผู้ที่นำเทคโนโลยีใด ๆ ก็ตามมาใช้ในการบริหารจัดการงานในองค์กร จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอก ทั้งความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย มีความแม่นยำ อีกทั้งยังทำให้ประหยัดทรัพยากรในส่วนอื่น ๆ อีกด้วย ทั้งทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรสิ้นเปลือง หรือแม้แต่งบประมาณที่เป็นทรัพยากร เราจึงปฏิเสธไม่ได้ว่า บุคคลในยุคดิจิทัลย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในงานที่ทำได้มากกว่าผู้ที่ไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการได้ เพื่อที่จะสามารถแนะนำและกระตุ้นบุคลากรให้เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความหมายของผู้นำยุคดิจิทัล

ผู้นำแบบดิจิทัล ที่ความหมายได้ว่า กลุ่มผู้นำที่พร้อมสำหรับการทำงานด้วยระบบดิจิทัล มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์และเชื่อมโยง พร้อมสร้างนวัตกรรมและศักยภาพ เพื่อผลักดันโอกาสและความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานในระบบดิจิทัลนอกจากนี้ การเป็นผู้นำแบบดิจิทัลไม่ได้แทนที่ลักษณะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดดั้งเดิมทั้งหมด ผู้นำที่พร้อมในการทำงานยุคดิจิทัลต้องมีทักษะความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมที่แข็งแกร่งและต้องแสดงให้เห็นว่ามีทักษะใหม่นี้ด้วยเช่นกัน ผู้นำต้องแสดงศักยภาพ ความกล้าที่จะนำและเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานได้ โดยผู้นำสามารถพัฒนาทักษะเพิ่มพูนความรู้และเรียนรู้ร่วมกับผู้นำแบบดิจิทัลจากองค์กรอื่น ๆ ที่นำหน้าคุณมาปรับประยุกต์ในการบริหารงานเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร หนึ่งในปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหารองค์กร ภาวะผู้นำ ถือเป็นทุนมนุษย์ของปัจเจกบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยไม่ยากนัก (ชัยศักดิ์ สุระกาญจน์, 2562, ออนไลน์)

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารการศึกษา เนื่องจากกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหารย่อมต้องใช้ระบบสารสนเทศเป็นหลักสำคัญของการบริหารทุกขั้นตอน การพัฒนาการศึกษาจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับระบบสารสนเทศที่ตี้นั้นเป็นสำคัญ โดยระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำไปใช้ต้องมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันทต่อเหตุการณ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตรงต่อความต้องการ (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2549: 3)

3. บทบาทผู้นำกับการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล

ในวงการบริหารงานต่าง ๆ โดยเฉพาะในวงการบริหารงานธุรกิจ ซึ่งมีการแข่งขันกันสูง ได้นำเอานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารกันเป็นอันมาก เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลและการจัดการข้อมูล ต้องการความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ประหยัด และได้ประสิทธิผลสูงสุด ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดของบทบาทผู้นำในยุคดิจิทัลไว้ดังนี้

กุลนที ทองจันทร์ (2561) ได้สรุปว่าผู้บริหารยุคใหม่ได้นำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้กันอย่างแพร่หลาย ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรต่าง ๆ เช่น วงการการบริหารการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศก็เข้ามามีบทบาทมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่ต่างก็นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษากันมากขึ้นเพื่อให้ประสพผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ดังนี้

1. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่ดีจะต้องรวดเร็วและไม่ผิดพลาด และการตัดสินใจที่รวดเร็วและไม่ผิดพลาดนั้น จำเป็นต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ไม่ล้าสมัย มีจำนวนมากเพียงพอ และสามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว ระบบสารสนเทศที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการตัดสินใจ มีดังนี้

1.1 ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Systems) ในบางครั้งเรียกว่า “ระบบสนับสนุนผู้บริหาร” (Executive Support Systems) เป็นระบบที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นมาเพื่อจัดเตรียมสารสนเทศที่เหมาะสมในการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง ช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจปัญหาอย่างชัดเจนและสามารถตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support) เป็นระบบที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารระดับกลาง ระบบสนับสนุนการตัดสินใจจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจของผู้บริหารโดยประมวลผลและนำเสนอข้อมูลที่สำคัญต่อการตัดสินใจ ตลอดจนประเมินทางเลือกที่เหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของ

แต่ละสถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารใช้สติปัญญา เหตุผล ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ของตน วิเคราะห์และเปรียบเทียบทางเลือกให้สอดคล้องกับปัญหาหรือสถานการณ์นั้น ๆ

2. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทางไกล มีการนำสื่อหลาย ๆ อย่าง เช่น โทรศัพท์มือถือ โทรสาร วิทยุ โทรทัศน์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องมือสื่อสารโทรคมนาคมมาใช้ในการติดต่อการสื่อสารและการบริหารงานทางไกลกันก็สามารถทำงานร่วมกันประชุมร่วมกันได้โดยใช้การประชุมทางไกล (Teleconference) เป็นต้น

3. การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ การบริหารงานอาคารสถานที่ และการบริหารงานชุมชน

4. การสร้างเครือข่ายข้อมูล (Network) ด้วยระบบสารสนเทศ เครือข่ายนี้จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยอย่างมาก ปัจจุบันมีโครงการเครือข่ายคอมพิวเตอร์โรงเรียนมัธยม (Schoolnet) ซึ่งเป็นโครงการที่เกิดขึ้นตามพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์แห่งชาติ ได้นำแนวพระราชดำริมาดำเนินการร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา

5. การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้หลายอย่าง เช่น อินเทอร์เน็ต จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำเว็บไซต์ (Website) ของสถานศึกษา การใช้โปรแกรม SPSS การนำเสนอผลงานด้วยโปรแกรมพาวเวอร์พอยท์ (Power Point) เป็นต้น

เทคโนโลยีเหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้การบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่าสื่อ นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีเหล่านั้นจะดีเพียงใด ครอบครองที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ยังไม่เข้าใจในประโยชน์ ไม่รับรู้ ไม่ติดตามข่าวสาร ไม่เคยใช้ หรือเคยชินกับเทคโนโลยีเหล่านั้น ก็จะทำให้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีไม่ถูกนำไปเผยแพร่ในสถานศึกษาหรือไม่สามารถกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาระบบการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

4. แนวทางการขับเคลื่อนสู่การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

จะเห็นได้ว่าในขณะที่หลายองค์กรประสบความสำเร็จในกระแสโลกดิจิทัล กลับมีองค์กรอีกจำนวนมากที่กำลังประสบปัญหาในการตอบรับ และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากวิเคราะห์องค์กรที่สามารถตอบรับกระแสโลกดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพจะพบว่า มีปัจจัยภายในที่สนับสนุนความสำเร็จที่สำคัญที่จะนำไปสู่องค์กรขับเคลื่อนไปสู่องค์กรยุคดิจิทัลได้ ดังนั้นผู้เขียนมีความคิดว่าสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้จะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล องค์กรที่จะมีการทำงานที่ทันสมัย รวดเร็ว แม่นยำ และเกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ด้านกลยุทธ์ (Digital Strategy) กลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ตื้นนั้นจะเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้ความสามารถของเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล อีกทั้งกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ตื้นนั้น ยังต้องสอดคล้อง และส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงมีจุดมุ่งหมายในการใช้เทคโนโลยี เข้ามาเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้รับบริการ หรือผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานในองค์กรให้มีความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหาเป็นจุด ๆ หรือเพิ่มประสิทธิภาพของเฉพาะบางกระบวนการ ดังที่ Fred R. David (2012: 13) กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นวัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับอดิธาช จันดาวัลย์ (2552) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ เป็นกระบวนการตัดสินใจ เกี่ยวข้องกับการกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และการกำหนดกลยุทธ์ที่ดีที่สุดเหนือกว่าทางการแข่งขัน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน

2. ด้านผู้นำ (Leadership) องค์กรจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี (Role Model) ที่พร้อมจะผลักดัน และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ผู้นำจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจ และมองเห็นโอกาสในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้ อีกทั้งควรมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจ และความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรทำงานสอดประสานเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หลายองค์กรดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ทบทวนอำนาจการกำกับดูแลรวมทั้งแต่งตั้งมอบหมายให้มีผู้นำด้านการปฏิรูปองค์กร เพื่อให้องค์กรตอบรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ดังกีโยคส์ (Yukl, 2006: 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคล คนที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในรูปแบบกระบวนการเพื่อลดความยุ่งยากของภารกิจในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และพรสวัสตี ศิริศาสตร์ (2555: 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกทางภาวะผู้นำที่ไม่จำเป็นต้องคงตัวตลอดเวลา เพราะภาวะผู้นำจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตาม และสถานการณ์ในขณะนั้น ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันผู้ตามที่แตกต่างกัน ผู้นำอาจจะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน หรือในสถานการณ์หนึ่งบุคคลหนึ่งอาจแสดงภาวะผู้นำเมื่ออยู่ในอีกสถานการณ์หนึ่งบุคคลนั้นอาจอยู่ในฐานะผู้ตามก็ได้

3. ด้านความสามารถของบุคลากร (Workforce Skills) บุคลากรในทุกระดับชั้นนั้นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผล นอกจากการทำให้บุคลากรเข้าใจถึงความสำคัญ และรู้สึกตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรยังจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความสามารถที่เหมาะสม ทั้งนี้ความสามารถของบุคลากรสำหรับองค์กรดิจิทัลนั้นนอกจากต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านเทคโนโลยี (Digital-Proficiency Workforce) ยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อรองรับแนวคิดการให้บริการเป็นศูนย์กลาง รวมถึงต้องมีความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่น (Agile) เพื่อให้สามารถจัดการโครงการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับประโยชน์สูงสุด ดังที่ เวลช์ (Welch, 2001) อ้างถึงในศิริธร พงษ์สมบูรณ์ (2545: 2) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรใดต้องการเป็นองค์กรชั้นนำและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรนั้น จำเป็นจะต้องมีการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้เกิดกับองค์กร กล่าวคือ บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งจะมีทิศทางไปทางใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร ขององค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้ ธีรวิ ทองเจือ และปรีดี ทูมเมฆ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาคนของตน เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญโดยใช้ทั้งกลยุทธ์ และทักษะเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้งบประมาณที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลเป็นไปอย่างยั่งยืน องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และกระบวนการทำงานแบบใหม่ในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัลนั้น นอกจากความพร้อมในการปรับตัว ความว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง และความยืดหยุ่นในการดำเนินการ ยังต้องประกอบด้วย การยอมรับความเสี่ยงซึ่งสนับสนุนให้องค์กรทดลองสร้างรูปแบบการทำงานหรือบริการใหม่ และทดลองปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และนำความรู้ไปต่อยอดการพัฒนา รวมถึงการทำงานร่วมกันเพื่อส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานเข้าใจการดำเนินการสร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน ระดมความรู้ ความสามารถ และความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังที่กฤษณก ดวงชาต (2557: 162-163) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ ผ่านการสังเกตจดจำเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ และสามารถส่งผ่านจากรุ่นสู่รุ่นการปรับตัวเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัว เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร

การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมขององค์กร โดยทบทวนว่าปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จดังกล่าวข้างต้นอยู่ในสถานะใด ปัจจัยใดที่ต้องได้รับการส่งเสริม และปรับปรุง เพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการนำเทคโนโลยี และดิจิทัลมาเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างบรรลุผล การพัฒนาองค์กรในยุคที่มีการ

เปลี่ยนแปลงในโลกของยุคดิจิทัลนั้น ผู้เขียนมองว่า นอกจากจะเป็นการปรับตัวเองให้เข้ากับโลกโลกาภิวัตน์แล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเองให้เท่าทันในด้านการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน อีกด้วย

5. บทสรุป

การที่จะเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลได้นั้น ผู้นำต้องผสมผสานทักษะทางปัญญาของมนุษย์เข้ากับความสามารถของเทคโนโลยี เพื่อสร้างองค์กรให้มีความพร้อมด้านเทคโนโลยีและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาไปข้างหน้าไม่อาจถอยกลับอยู่ที่ขั้นตอนใดในการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่สำคัญคือองค์กรจะต้องค้นหา สนับสนุน และพัฒนาแรงงานของคนที่อยู่ในปัจจุบันและผู้นำในอนาคต เพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในโลกดิจิทัล ผู้นำที่สามารถผลักดันกลยุทธ์ขององค์กร สร้างวัฒนธรรม และสื่อสารวิสัยทัศน์รวมถึงแผนงานที่ชัดเจนแก่บุคลากรของตน พร้อมกับการค้นหา ส่งเสริมและพัฒนาทักษะแรงงานจะช่วยเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เข้าสู่ระบบดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์และกลายเป็นการบริหารแบบดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จต่อไป

การเป็นผู้นำยุคดิจิทัล ผู้นำที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำพากรุณาให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีภาวะผู้นำซึ่งมีความสามารถเฉพาะด้าน อิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ทั้งการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านการถ่ายทอดแนวคิดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ อันนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ผู้บริหารทุกองค์กรจำเป็นต้องตระหนักรู้เท่าทันถึงเทคโนโลยี ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงสำคัญในทุกองค์กร ทุกประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากแนวคิดการขับเคลื่อนทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่าง และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กฤษณกนก ดวงชาตม. (2557). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

กิดานันท์ มะลิทอง. (2548). เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

กุลนที ทองจันทร์. (2562) ผู้บริหารยุคใหม่กับเทคโนโลยีสารสนเทศ. ค้นเมื่อ 24 เมษายน 2562 จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/429105>.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2549). เทคโนโลยีสารสนเทศ. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.

ชฎาภรณ์ สงวนแก้ว. (2549). ศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนต้นแบบการพัฒนาการใช้

ไอซีทีเพื่อการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ชัยศักดิ์ ศุภระกาญจน์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในยุค THAILAND 4.0. ค้นเมื่อ 11 เมษายน 2562 จาก

<https://spark.adobe.com/page/YIGxuPO3qkdtE/>

ณัฏฐกรณ์ นิลอรุณ. (2553). การพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: นักวิทย

บริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เด่นชัย โปธิสว่าง. (2550). สภาพการดำเนินงานและความต้องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธีระ รุญเจริญ, (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท แอล.ที.เพรส จำกัด.
- ธีรวิ ทองเจือ และปรีดีทุมเมฆ. (2558). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21: มิติด้านการศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2560)
- พรสวัสดิ์ ศิรตานนท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. (เอกสารประกอบคำสอน). จันทบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศิริอร พงษ์สมบูรณ์. (2545). การใช้ e-Learning เพื่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารเขตโทรศัพท์ภูมิภาคบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บรรณารักษศาสตร์และวารนิเทศศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อดิราช จันดาวัลย์. (2552). ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของพนักงานสหกรณ์การเกษตรเพื่อการตลาดลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสกลนคร จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริษา แสงอ่อน. (2562) ปัญหาการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษา. ค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2562 จาก<http://ruangrin.blogspot.com/2016/04/blog-post.html>
- Fred R.David, (2012). Strategic Management: Concepts and Cases (Edition #6)
- Yukl, G. (2006). Leadership in organization (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. ค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2562 จาก <https://mgronline.com/business/detail/9610000060966>