

**แนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2***
**ADMINISTRATION APPROACHES FOR DIGITAL ORGANIZATION IN SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2**

จกัษัตริย์ ไตรรัตน์^{1*}, วรากรณ์ ไทยมา¹, ภัทราวดี มากมี²

Chakkaphatsaran Trirut^{1*}, Waraporn Thaima¹, Pattawadee Makmee²

¹วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

¹Faculty of Graduate College of Management, Sripatum University, Bangkok, Thailand

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี ประเทศไทย

²Faculty of Education, Burapha University, Chonburi, Thailand

*Corresponding author E-mail: chakkaphatsaran.trai@gmail.com

*Tel: 061-916-9463

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ทำนาย การเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 3) พัฒนาแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธีพหุระยะ ใน 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ ของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา โดยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัล ในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และระยะที่ 3 พัฒนาแนวทางการบริหาร โดยการสนทนากลุ่ม กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง และประเมินแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล 2) ภาวะผู้นำดิจิทัล 3) วัฒนธรรมดิจิทัล 4) การเน้นผู้รับบริการ เป็นสำคัญ และ 5) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล 2) ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล ในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) ด้านการจัดการวิกฤต และ 3) ด้านพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 3) ผลการประเมินแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ธรรมดาประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: แนวทางการบริหาร, องค์กรดิจิทัล, สถานศึกษา,



Abstract

This research aimed to: 1) Study the components of digital organization in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, 2) Examine administrative factors predicting digital organization in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, and 3) Develop administrative guidelines for digital organization in educational institutions under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. A multiphase mixed-methods research design was conducted in three phases. Phase 1 involved studying the components of digital organization through a review of relevant literature, principles, concepts, theories, and research, alongside interviews with 7 experts. Phase 2 examined administrative factors predicting digital organization among a sample of 246 participants selected via multi-stage random sampling. Phase 3 developed and evaluated the administrative guidelines through a focus group discussion with 12 experts selected via purposive sampling. Data were analyzed using mean, standard deviation, and multiple regression analysis using the Enter method. The findings revealed that: 1) Digital organization in educational institutions comprised five components: digital transformation, digital leadership, digital culture, service-recipient focus, and digital networking; 2) Administrative factors significantly predicted digital organization in educational institutions at the .05 level across all three aspects: inspirational motivation, crisis management, and achievement-oriented behavior; and 3) The evaluation results of the administrative guidelines for digital organization across all four standards-utility, feasibility, propriety, and accuracy-were at a high level.

Keywords: Management Approach, Digital Organization, Educational Institution

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มีเป้าหมายหลักของการพัฒนาประเทศ ในระยะ 5 ปี (2566 - 2570) เกี่ยวกับการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ซึ่งเป็นโลกดิจิทัล ประกอบกับมิติภาคการผลิตและบริการ เป้าหมายในหมวดหมู่ที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัลและอุตสาหกรรม จะเป็นนโยบายผลักดันให้ประเทศมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทันกับยุคดิจิทัล ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นหน่วยงานการผลิตจึงต้องเตรียมความพร้อมในการปรับสถานศึกษาสู่องค์กรดิจิทัลดังกล่าว การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรดิจิทัลจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญในยุคดิจิทัลและเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ดังกล่าว องค์กรดิจิทัลช่วยให้สถานศึกษาตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก รวมถึงความต้องการของผู้รับบริการ ช่วยบริการให้เกิดความรวดเร็ว ทันเวลา ทันเหตุการณ์ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ที่มาติดต่อใช้บริการ ผู้บริหารตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ที่สำคัญเป็นกลยุทธ์ในการสร้างความได้เปรียบองค์กรอื่นๆ ขณะเดียวกันองค์กรดิจิทัลช่วยให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเกิดความคล่องตัว รวดเร็วเกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ปณณัฐ มาเชค, 2565)

จากความสำคัญขององค์กรดิจิทัลดังกล่าว การขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่องค์กรดิจิทัล จึงนับเป็นโอกาสสำคัญของผู้บริหารในการยกระดับองค์กร แต่สภาพความเป็นจริงการพัฒนาองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มาสนับสนุน โดยเฉพาะปัจจัยด้านการบริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การดำเนินงาน

ขององค์กรประสบความสำเร็จ เนื่องจากสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเท เกิดความท้าทายในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวก และร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างพลังของทีมงานและทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bass, B. M. & Riggio R. E., 2006)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาการศึกษาโดยใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการศึกษาให้ทันสมัย นำระบบดิจิทัลเข้ามาต่อยอดและพัฒนาองค์ความรู้ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง อีกทั้งนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แต่อย่างไรก็ตาม จากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2566 พบว่า มีสิ่งที่ควรดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ได้แก่ ระบบการบริหารงานของโรงเรียนในสังกัดยังต้องได้รับการยกระดับให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุคสมัย ขาดการจัดระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจนเพื่อใช้ในการสนับสนุนการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนาสถานศึกษาต้นแบบเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและระบบดิจิทัลในกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม จัดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นและนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2567)

จากนโยบายและปัญหาดังกล่าว ทำให้หน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน เนื่องจากหากไม่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม อาจทำให้องค์กรไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาปัจจัยการบริหารและปรับปรุงสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ดำเนินการวิจัย ดังนี้



ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ในสถานศึกษา ใช้เกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษาที่มีนักวิชาการเกินกึ่งหนึ่งขึ้นไป แล้วจึงนำแนวคิดจากนักวิชาการมาสรุปและกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ

เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยนำนิยามศัพท์มาสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็น องค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ถูกสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา เป็นคำถามกึ่งโครงสร้าง โดยแบบสัมภาษณ์รายข้อมีค่าดัชนี IOC (Item- Objective Congruence Index) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงเป็นข้อความ วิเคราะห์เนื้อหา และสรุปผล เพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 จำนวน 6,230 คน จากทั้งหมด 52 แห่ง ในปีการศึกษา 2567 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดขนาด ของ Hair, J. F. et al. ซึ่งได้กำหนดให้มีขนาดเท่ากับ 5 - 20 เท่าของตัวแปร (Hair, J. F. et al., 2010) ผู้วิจัยวิเคราะห์ ได้ตัวแปรย่อย 41 ตัวแปร และเลือกใช้ขนาด 6 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 246 คน

เครื่องมือในการวิจัย จัดทำเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบ Checklist ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ที่ทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert, R. โดยแบบสัมภาษณ์รายข้อมีค่าดัชนี IOC (Item-Objective Congruence Index) ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ขึ้นไป ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.97 (Likert, R., 1967)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 246 ฉบับ ได้กลับคืน 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.93

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำข้อมูลที่รวบรวมได้ และตรวจให้คะแนนแล้ว ไปวิเคราะห์ตาม วิธีการทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ แบบสอบถาม 1) วิเคราะห์ ด้วยการหาค่าร้อยละ แบบสอบถาม 2) วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับองค์กรดิจิทัล ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การแปลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา (Pearson, K., 1895) พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับเกณฑ์ ดังนี้ สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก 0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 0.30 - 0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ ในระดับต่ำ 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560)

สมมติฐานข้อที่ 2 ทดสอบปัจจัยการบริหารที่ทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหารกับองค์กรดิจิทัลด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 และ ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วิธี Enter เพื่อหาปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์ การเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา เพื่อนำผลไปใช้กำหนดแนวทางพัฒนาในขั้นตอนต่อไป

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ผู้วิจัยจัดทำร่างแนวทางการบริหาร และคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน มาร่วมอภิปรายสนทนากลุ่ม ให้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับแนวทางการบริหาร โดยการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใช้การเลือกแบบ ใช้เกณฑ์คุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง คือ 1) จบปริญญาเอกทางสาขาการบริหารการศึกษา 2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลด้านการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล 3) เป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยด้านการบริหารการศึกษาหรือการบริหารจัดการนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล และทำการสังเคราะห์ข้อมูล (Synthesis) ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทางการบริหาร โดยพิจารณาจากมาตรฐานการประเมินทางการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านอรรถประโยชน์ มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ มาตรฐานด้านความเหมาะสม และมาตรฐานด้านความถูกต้อง (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายและแปลผลข้อมูลจากการประเมินแนวทางฯ ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีผลการวิจัย ดังนี้ 1) องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มี 5 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีข้อย่อย ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล มีข้อย่อย 8 ข้อ 2) ภาวะผู้นำดิจิทัล มีข้อย่อย 11 ข้อ 3) วัฒนธรรมดิจิทัล มีข้อย่อย 6 ข้อ 4) การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ มีข้อย่อย 9 ข้อ และ 5) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล มีข้อย่อย 7 ข้อ รวมทุกองค์ประกอบมีข้อย่อย 41 ข้อ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความถี่เท่ากันและสอดคล้องกับหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ปัจจัยการบริหารที่ทำนายการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีผล ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .849 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษาแต่ละด้าน พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .755 2) ปัจจัยการบริหารด้านการจัดการวิกฤตมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .791 3) ปัจจัยการบริหารด้านพฤติกรรมการณ์มุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .828 ดังแสดงผลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
X1	1.00	.861**	.737**	.742**	.702**	.683**	.715**	.705**	.755**
X2		1.00	.818**	.778**	.750**	.741**	.729**	.725**	.791**
X3			1.00	.867**	.800**	.810**	.726**	.704**	.828**



ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ต่อ)

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1				1.00	.896**	.821**	.798**	.798**	.913**
Y2					1.00	.857**	.858**	.837**	.944**
Y3						1.00	.867**	.845**	.934**
Y4							1.00	.943**	.956**
Y5								1.00	.947**
X									.849**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X1) ด้านการจัดการวิกฤต (X2) และ ด้านพฤติกรรมการณ์มุ่งผลสัมฤทธิ์ (X3) ดังแสดงผลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีการคัดเลือกแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Multiple Regression-Enter Method)

ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร ดิจิทัล	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.176	.165					
X1	.225	.069	.218	3.277	.001*	.256	3.910
X2	.196	.088	.174	2.230	.027*	.185	5.400
X3	.532	.060	.524	8.896	.000*	.326	3.064
Durbin-Watson	1.666						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .176 + .532 (X3) + .225 (X1) + .196 (X2)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_Y = .524Z_{X3} + .218Z_{X1} + .174Z_{X2}$

3. แนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร วางแผนเลือกวิธีการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากร มอบอำนาจและความรับผิดชอบ ให้อิสระในการทำงาน โดยผู้บริหารควบคุมดูแลอยู่ห่าง ๆ คอยอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากร สร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ความรัก และความผูกพันในงานแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรทำงานเต็มความสามารถและสร้างความท้าทายที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลตามความสนใจหรือความถนัด ให้การยอมรับ ชื่นชมกับความสำเร็จของบุคลากร และให้รางวัล

การจัดการวิกฤตในสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ SWOT เพื่อวางแผนป้องกันลดความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาต่าง ๆ สื่อสารการดำเนินงานต่าง ๆ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างสม่ำเสมอ ชัดเจน ตรงไปตรงมา ผู้บริหารปรับโครงสร้างของสถานศึกษาให้ยืดหยุ่น ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก จัดตั้งรบบกวนหรือ

ปัญหาเพื่อลดความสูญเสียและความรุนแรงที่มีผลกระทบต่อบุคลากร แก้ปัญหาวิกฤตให้ทันที่ที่แน่นอน และเสมอต้นเสมอปลาย โดยเน้นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ ความเป็นอยู่ และความปลอดภัยของบุคลากร รวมถึงจัดการและควบคุมความเสี่ยง โดยกำกับติดตามการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

การส่งเสริมพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ กำหนดนโยบาย พันธกิจที่ชัดเจน มีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม มีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่พยายามคิดหาแนวทาง วิธีการ เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานโดยเน้นคุณภาพของงานและมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อผลสำเร็จของงาน พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นเพื่อทำงานให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด

การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลในสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร เกี่ยวกับความสำคัญ และประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัล วางแผนนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ เสริมสร้างความรู้ จรรยาบรรณ และทักษะการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรโดยการฝึกอบรม ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ ไลน์ เฟซบุ๊ก จัดการประชุมผ่านระบบ Zoom Meeting ใช้งานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แทนเอกสารกระดาษ ใช้งานระบบคลาวด์ ในการจัดเก็บเอกสารหรือข้อมูลภายในเก็บรักษาข้อมูลของผู้รับบริการ ให้ปลอดภัย และมีความเป็นส่วนตัว ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันประเมินผลการใช้งานซึ่งต้องส่งผลดีมากกว่าผลเสีย และคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศดิจิทัล ในองค์กรให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

การเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน สื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่นนอกองค์กรอย่างชัดเจน ในหลากหลายช่องทาง ร่วมกันวางแผนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตามหลัก PDCA ผู้บริหารสามารถเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรได้ และส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงกฎระเบียบในองค์กร เพื่อเอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้สะดวกรวดเร็ว และสามารถเข้าถึงขั้นตอนการใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างง่ายดายที่สุด ร่วมกันตรวจสอบการทำงานตามแผนที่วางไว้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัลในสถานศึกษา บุคลากรควรให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เต็มใจยอมรับความเสี่ยง กล้าตัดสินใจ เปิดใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง โดยเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ทำงานเป็นทีมสามารถแลกเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน สามารถทดแทนกันได้ในกรณีที่ขาดหรือลา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และนำความคิดเห็นที่แตกต่างมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการทำงาน โดยเน้นความเป็นพลเมืองดิจิทัล

การส่งเสริมการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ บุคลากรร่วมมือร่วมใจทำงาน มีการรับรู้และมีมุมมองที่เหมือนกัน มีหัวใจบริการ มีธรรมาภิบาล มีจิตสำนึกต่อการให้บริการเป็นอย่างดีและมีความกระตือรือร้นค้นหากลยุทธ์หรือวิธีการที่จะสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ จัดระบบการให้บริการแบบเรียบง่าย ตรงต่อเวลา และรวดเร็ว เพื่อให้ผู้รับบริการสบายใจเมื่อมารับบริการ สามารถเข้าถึงง่าย บริการอย่างเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ และรักษาคำมั่นกับผู้รับบริการให้เกิดความมั่นใจในการรับบริการ ปรับปรุงระบบการบริการอยู่เสมอโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล



การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนการสร้างเครือข่ายดิจิทัลร่วมกัน ตระหนักถึงผลประโยชน์ร่วมกัน มีส่วนร่วมในการสร้างเครือข่ายดิจิทัล มีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน โดยใช้ช่องทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน โดยมีกิจกรรมสื่อสารเชื่อมต่อกันกับคนรุ่นใหม่ในการสืบทอดความเป็นเครือข่ายดิจิทัลสม่ำเสมอ

แนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา มีผลการประเมินทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) องค์กรประโยชน์ 2) ความเป็นไปได้ 3) ความเหมาะสม และ 4) ความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านองค์กรประโยชน์ รองลงมา คือ ด้านความเป็นไปได้ และด้านความถูกต้อง ตามลำดับ สำหรับรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเหมาะสม

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล 2) ภาวะผู้นำดิจิทัล 3) วัฒนธรรมดิจิทัล 4) การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ และ 5) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่าองค์การดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านรวมกัน ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ Rathi. S. ที่สรุปว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์กรดิจิทัล ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ขณะเดียวกัน การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจต่อการรับบริการ (Rathi. S., 2020) ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอจิรภาส เพียรขุนทด ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัล มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบบริการให้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงผู้รับบริการได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การสร้างเครือข่ายดิจิทัลยังช่วยเชื่อมโยงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนา การดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอจิรภาส เพียรขุนทด, 2565) ซึ่งสอดคล้อง กับ พงษ์ศิริ ไพรรณ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารงานและการให้บริการประชาชนออนไลน์: กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ระบุว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายความร่วมมือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล (พงษ์ศิริ ไพรรณ, 2565)

2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ การสร้าง แรงบันดาลใจ การจัดการวิกฤต และพฤติกรรมการณ์มุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐาน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ปรีดี นกุลสมปรรณนา ที่สรุปว่าการสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคลากรและทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น (ปรีดี นกุลสมปรรณนา, 2565) ทั้งยังสอดคล้องกับ Hautala, T. M. ที่ระบุว่า การสร้างแรงบันดาลใจช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจในตนเองของบุคลากร ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน “การจัดการวิกฤต” นับเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบริหารทรัพยากรภายใต้ข้อจำกัด ควบคุมความเสี่ยง และแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที่เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ผ่านการวางแผน การสื่อสาร และการจัดการ ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Hautala, T. M., 2006) ซึ่งสอดคล้องกับ Elsubbaugh, S. et al. ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Preparation for crisis management: A proposed model and empirical evidence พบว่า การจัดการวิกฤต ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผน การสื่อสาร และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อลดผลกระทบ

ที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร นอกจากนี้ พฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายผ่าน การเน้นผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Elsubbaugh, S. et al., 2004)

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า แนวทางการบริหาร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้าง แรงบันดาลใจให้บุคลากร 2) การจัดการวิกฤตในสถานศึกษา 3) การส่งเสริมพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การเปลี่ยนแปลงดิจิทัลในสถานศึกษา 5) การเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร 6) การส่งเสริมวัฒนธรรม ดิจิทัลในสถานศึกษา 7) การส่งเสริมการเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ และ 8) การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายดิจิทัล โดยผลการประเมินในด้านอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลาณุกิจ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่ม 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า การบริหารในยุคดิจิทัลควรมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และมีระบบติดตามประเมินผลที่ชัดเจน (โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลาณุกิจ, 2564) อีกทั้งสอดคล้องกับ สราวุฒิ นิมมวอล และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี ที่เน้นการพัฒนาระบบบริหารให้ทันสมัย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ และการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุง การดำเนินงาน (สราวุฒิ นิมมวอล และคณะ, 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Linda R. E. et al. ที่กล่าวถึง การบริหารที่มีประสิทธิภาพควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี การมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการจัดระบบรางวัลที่เหมาะสม (Linda R. E. et al., 2004) รวมถึงสอดคล้องกับ Wren, D. A. & Bedeian, A. G. ที่เน้นการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพ และการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน (Wren, D. A. & Bedeian, A. G., 2020)

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา

การสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องดิจิทัล กระตุ้นบุคลากรมีความมุ่งมั่น และความเข้าใจในความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล จัดกิจกรรมและการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง

การจัดการวิกฤต เตรียมแผนรับมือกับความเสี่ยงและปัญหาในยุคดิจิทัล ส่งเสริมความยืดหยุ่นและ การปรับตัวขององค์กร ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว

พฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลลัพธ์และนวัตกรรม จัดให้มีการฝึกอบรม และสนับสนุนทักษะใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้รางวัลและการยกย่องพฤติกรรมที่สนับสนุนความเป็นองค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล วางกลยุทธ์และแผนดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการนำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน จัดการกับความกลัวและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมความสามารถ ในการตัดสินใจบนข้อมูลและเทคโนโลยี พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลเพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน

วัฒนธรรมดิจิทัล ส่งเสริมความเปิดกว้างและความร่วมมือในการใช้เทคโนโลยี สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดิจิทัล



การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ พัฒนาประสบการณ์ผู้ใช้ให้เป็นมิตรและสะดวกสบาย สื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง

การสร้างเครือข่ายดิจิทัล เชื่อมต่อองค์กร ภาคส่วน และพันธมิตรผ่านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ในชุมชนดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีในการสร้างความร่วมมือและขยายโอกาสทางธุรกิจและการบริการ



ภาพที่ 1 แนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา

สรุปและข้อเสนอแนะ

องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล 2) ภาวะผู้นำดิจิทัล 3) วัฒนธรรมดิจิทัล 4) การให้บริการเป็นสำคัญ และ 5) การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ซึ่งในทุกองค์ประกอบมีความถี่เท่ากับ 7 ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงกับการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .849 นอกจากนี้ ได้เสนอแนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างความเป็นองค์กรดิจิทัลทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การจัดการวิกฤต การส่งเสริมพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ภาวะผู้นำดิจิทัล วัฒนธรรมดิจิทัล การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ และการสร้างเครือข่ายดิจิทัล ซึ่งผลการประเมินแนวทางนี้แสดงว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านอรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และด้านความเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแนวทางนี้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อดำรงตำแหน่งหรือพัฒนาทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมหรือจัดโปรแกรมเพื่อส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจ มีการจัดการวิกฤต และส่งเสริมพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และใช้ในการกำหนดมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาได้ตามความเหมาะสม ขณะเดียวกันข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการนำแนวทางการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

ไปจัดทำเป็นคู่มือแล้วทดลองใช้ในสถานศึกษา แล้วศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และควรมีการศึกษาการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารการเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดอื่น ๆ หรือในสังกัดอื่น

เอกสารอ้างอิง

- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และชนมณี ศิลาณิกิจ. (2564). สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(5), 29-41.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย: แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2565). รู้จักกลยุทธ์การตลาดแบบ 4E. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก <https://www.popticles.com/marketing/4e-marketing-strategy/>
- ปุ่นนิษฐา มาเขค. (2565). การบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล. ใน *ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงษ์ศิริ ไพรรณ. (2565). การพัฒนาระบบบริหารงานและการให้บริการประชาชนออนไลน์:กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเสร่ อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. ใน *รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ การบริหารงานบุคคล*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรายุทธ นิมมวณ และคณะ. (2565). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพชรบุรี. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(1), 68-77.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินเทอร์เน็ต-เทค พรินติ้ง จำกัด.
- สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอจิรภาส เพียรขุนทด. (2565). วัฒนธรรมปรับตัวเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 246-264.
- Bass, B. M. & Riggio R. E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed.). New York: Psychology Press.
- Elsabbagh, S. et al. (2004). Preparation for crisis management: A proposed model and empirical evidence. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 12(3), 112-127.
- Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th Ed.). New York: Pearson Education.
- Hautala, T. M. (2006). The relationship between personality and transformational leadership. *Journal of Management Development*, 25(8), 777-794.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.
- Linda R. E. et al. (2004). *Scaled Worlds: Development, Validation and Applications*. New York: Routledge.
- Pearson, K. (1895). Notes on Regression and Inheritance in the Case of Two Parents. *Proceedings of the Royal Society of London*, 58, 240-242. <https://doi.org/10.1098/rspl.1895.0041>
- Rathi. S. (2020). What Does It Mean To Be A “Digital” Organization. Retrieved April 9, 2024, from <https://www.techment.com/what-does-it-mean-to-be-a-digital-organization/>
- Wren, D. A. & Bedeian, A. G. (2020). *The Evolution of Management Thought*. New York: John Wiley & Sons.