

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

The Guidelines for Digital Leadership Development of Administrators
of Rajabhat University in the Lower Northern Region

ธีรพจน์ แนนเนียน¹ และสายทิตย์ ยะฟู²

Teerapod Naebnean and Saythit Yafu

Received: August 29, 2022

Revised: November 16, 2022

Accepted: December 04, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 43 คน และอาจารย์ จำนวน 254 คน รวมทั้งสิ้น 297 คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ คุณภาพของเครื่องมือมีความตรงเท่ากับ 0.80-1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่ม

¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; Nakhon Sawan Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: t.tru@hotmail.com, Tel 081-7071306

ภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรู้ดิจิทัล คือ ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้ และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาวางแผนการพัฒนากองค์กรและการบริหารงาน 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล คือ ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล คือ ผู้บริหารต้องมีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลายเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานวิชาการ 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล คือ ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศขององค์กรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย 5) ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล คือ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล, มหาวิทยาลัยราชภัฏ, กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

Abstract

The purposes of this research article were to study the status and propose the guidelines for digital leadership development of Rajabhat University administrators in lower northern region. This was a mixed methods research. Step 1: Quantitative research, the sample group used in the research were 43 administrators and 254 teachers, totaling 297 people by opening the finished table of Craigie and Morgan. The instrument used in this research was a checklist questionnaire. The quality of the tools had a validity of 0.80-1.00 and a reliability of 0.96. The statistics used were mean and standard deviation. Step 2: Qualitative research, 9 key informants were interviewed. The tool was a semi-structured interview form. Data was analyzed by content analysis. The results of the research were as follows: 1) digital leadership status of Rajabhat University administrators in lower northern region, overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest level was digital competency development, followed by digital vision and the aspect with the lowest level was digital culture creation; and 2) digital leadership development guidelines of Rajabhat University administrators in lower northern region consisted of 5 aspects as follows: 1) in terms of digital literacy, administrators must develop knowledge and skills in applying technology to plan organizational development and management; 2) in the aspect of digital vision,

administrators must be able to formulate an organizational vision to keep pace with digital changes; 3) in terms of digital communication, administrators must have the skills to use technology to communicate in a variety of ways for the benefit of academic development; 4) in the aspect of creating digital culture, administrators must create a working culture and atmosphere in the organization for widespread use of digital technology; 5) in terms of digital competency development, administrators should encourage personnel to be developed according to potential using digital technology as a base.

Keywords: Digital Leadership, Rajabhat University, Lower Northern Region

บทนำ

ปัจจุบันโลกของเราได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความผันผวน ส่งผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเงิน ด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม และวัฒนธรรม มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนในการแข่งขันธุรกิจอย่างรุนแรง ประเทศจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ในการพัฒนาประเทศส่วนสำคัญที่สุดคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในการบริหารประเทศและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง การศึกษายุคดิจิทัลจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ความรู้ความสามารถประสบการณ์ของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ การจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ผู้เรียนต้องสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการของตนเองและของสังคมได้ตามความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์, 2562)

ผู้จำเป็นบุคคลสำคัญในองค์กรมีบทบาทในการบริหารงานภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสถานะที่อยู่รอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัด

การศึกษาให้มีคุณภาพ ภาวะผู้นำดิจิทัลจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ ทักษะ ประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทัน เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล เช่น การรู้ดิจิทัล การมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล การสื่อสารดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (สุกัญญา แหม่มช้อย, 2562)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตราที่ 7 ได้กำหนดไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น พันกิจหลักประกอบด้วย ผลิตรายวิชาให้มีคุณภาพ วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และบริหารจัดการทรัพยากรภายในมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ จากรายงานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2564 โครงการบนพื้นฐานศักยภาพตามบริบทของมหาวิทยาลัย พบว่า กระบวนการบริหารงานด้านการพัฒนาท้องถิ่น การบริการวิชาการและสมรรถนะการทำงานพันธกิจสัมพันธ์ ขาดการบูรณาการระหว่างชุมชนและท้องถิ่น รวมถึงระบบฐานข้อมูลเครือข่ายเพื่อการบริหารยังไม่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานยังมีปัญหาการประชาสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างองค์กรในชุมชนกับมหาวิทยาลัยทำให้ชุมชนไม่ทราบข่าวของมหาวิทยาลัย การสร้างเครือข่ายกับสถานประกอบการยังไม่กว้างขวาง ฐานข้อมูลไม่เป็นระบบเดียวกันส่งผลให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนยังไม่เกิดประสิทธิภาพ (สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารองค์กร จำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยที่ได้รับ จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรู้ดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 5) ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 182 คน และอาจารย์ จำนวน 1,095 คน รวมทั้งสิ้น 1,277 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการกำหนดขนาด โดยการเปิดตารางจี้และมอร์แกน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 43 คน และอาจารย์ จำนวน 254 คน รวมทั้งสิ้น 297 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คุณภาพของเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรู้ดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 5) ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกโดยวิธีการเจาะจง จำแนกการคัดเลือก ดังนี้ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 5 คน และนักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง แสดงดัง ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	ด้านการรู้ดิจิทัล	4.40	0.28	มาก	3
2	ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล	4.60	0.25	มากที่สุด	2
3	ด้านการสื่อสารดิจิทัล	4.31	0.27	มาก	4
4	ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล	4.25	0.25	มาก	5
5	ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล	4.68	0.28	มากที่สุด	1
	รวม	4.45	0.25	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล และด้านที่มีระดับต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการรู้ดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลบริหารงานวิชาการให้เกิดประสิทธิภาพ และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะภาวะผู้นำดิจิทัล ออกแบบพัฒนานวัตกรรมและสร้างฐานข้อมูลขององค์กร

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์องค์กรกับบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

1.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารกับบุคลากรภายในและระหว่างองค์กร ผ่านหลากหลายช่องทาง รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางาน

วิชาการ และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถเลือกใช้รูปแบบในการสื่อสารและการนำเสนอด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม

1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในมหาวิทยาลัย รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้

1.5 ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากร รองลงมา คือ ผู้บริหารมีทักษะการวางแผนและการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล และข้อที่มีระดับต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีดังนี้

2.1 ด้านการรู้ดิจิทัล แนวทางการพัฒนา 1) ผู้บริหารต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ในการตัดสินใจด้วยข้อมูลดิจิทัล 2) ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีมาวางแผนการพัฒนางานองค์กรและการบริหารงาน 3) ผู้บริหารต้องมีทักษะดิจิทัล ออกแบบพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กรและคุณภาพการศึกษา

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล แนวทางการพัฒนา 1) ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล 2) ผู้บริหารต้องส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ 3) ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรได้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ สามารถประยุกต์ใช้ นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหาร

2.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล แนวทางการพัฒนา 1) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารด้วยวิธีการที่หลากหลายรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางาน วิชาการ 2) ผู้บริหารต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารทั้งในส่วนบุคคล ภายในและภายนอกองค์กรผ่านหลากหลายช่องทาง 3) ผู้บริหารต้องสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร

2.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล แนวทางการพัฒนา 1) ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศขององค์กรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย 2) ผู้บริหารต้องสร้างค่านิยมวิถีชีวิตใหม่เพื่อส่งเสริมการพัฒนา 3) ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล แนวทางการพัฒนา 1) ผู้บริหารต้องส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นฐาน 2) ผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร 3) ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

องค์ประกอบในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมี ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 10 วิธี ได้แก่ 1) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 2) การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง 3) การจัดโปรแกรมฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน 4) การเรียนรู้ผ่านสังคมเครือข่าย 5) การศึกษาดูงาน 6) ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน 7) กรณีศึกษา 8) การจำลองสถานการณ์และบทบาทสมมติ 9) การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และ 10) การศึกษาและฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ

2. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัล มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและการประเมินภาวะผู้นำยุคดิจิทัลก่อนการพัฒนา 2) การวางแผนและออกแบบหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 3) การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 4) การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล และ 5) การปรับปรุงการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมี ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้ มีภาวะผู้นำยุคดิจิทัลและสามารถต่อยอดความรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายตัวชี้วัดและกลยุทธ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน

3. ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในยุคดิจิทัลของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันสูง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถอำนวยการ สนับสนุน ส่งเสริมและเข้าร่วมการแข่งขันขั้นสูงท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ โดยการนำกระบวนการทัศน์ภาวะผู้นำดิจิทัลเข้ามาปรับประยุกต์บูรณาการให้ทันเหตุการณ์ในโลกของการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบัน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ เพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

ของชีวิต อ่อนลออและสุชาติ บางวิเศษ (2563) พบว่า ผู้บริหารต้องสามารถนำพาองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต้องมีความรู้ผู้นำในยุคดิจิทัล เพื่อการพัฒนากระบวนการทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีการสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และสอดคล้องกับแนวคิดของนเรศ ชันธีรี (2562) พบว่า ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ส่งเสริมการสื่อสารทางเทคโนโลยีผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่มีความหลากหลาย สร้างสังคมแห่งปัญญา พัฒนาความสามารถและคิดค้นนวัตกรรม เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านการรู้ดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร พัฒนาความสามารถและคุณภาพการสอน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคดิจิทัลให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอภิรักษ์ บุปผาชื่น (2563) พบว่า ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัล เข้าใจขีดความสามารถของคนในองค์กร จัดการและสร้างสมดุลของทักษะความสามารถของคนในองค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการปรับตัวให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เข้าถึงและนำมาใช้ในการบริหารงาน

1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมสร้างวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล มีการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานอย่างชัดเจนเพื่อนำสู่การปฏิบัติ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างความตระหนักในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษากับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mansour, M. A., Mazen, J. A., & Samy, S. A. (2020) พบว่า ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการอย่างชัดเจน มีทักษะการสื่อสารกลยุทธ์ขององค์กรให้กับบุคลากรภายในและภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

1.3 ด้านการสื่อสารดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารกับบุคลากร ภายในและภายนอกองค์กร ผ่านหลากหลายช่องทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสาร การโน้มน้าว การจูงใจ ให้คำแนะนำช่วยเหลือและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารกับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ใช้การสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2565) พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีดิจิทัลจะมีบทบาทอย่างมากกับการติดต่อสื่อสารของคนในสังคม ดังนั้นผู้นำในยุคนี้ต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถและรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถติดต่อสื่อสารความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ และการขยายเครือข่ายความร่วมมือไปยังหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างค่านิยมวิถีชีวิตใหม่เพื่อส่งเสริมการพัฒนา สร้างความตระหนักให้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีทักษะด้านจิตวิทยาในการกระตุ้นบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ในองค์กร เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกร บัวชู และทิพภาพร บัวชู (2562) พบว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางการกลยุทธ์ขององค์กร ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

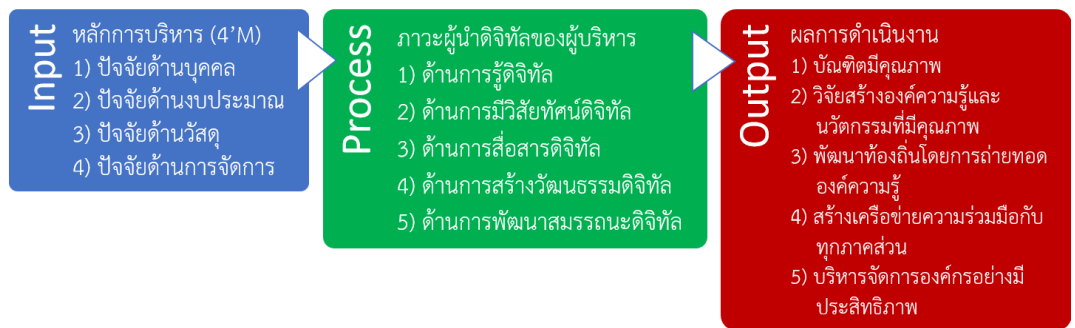
1.5 ด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peng, B. (2021) พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทักษะการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการพัฒนางาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง มีดังนี้ ผู้บริหารต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร ต้องมีทักษะการสื่อสารวิสัยทัศน์ของ

องค์กร สามารถประยุกต์ใช้ นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหาร ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาวางแผนการพัฒนาองค์กรและการบริหารงาน ออกแบบพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารองค์กรและคุณภาพการศึกษา สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรหลายช่องทาง สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศขององค์กรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจินฉวิตร์ ปะโคทัง (2561) พบว่า ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนทิศทางการศึกษา มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้า สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของการศึกษา โดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการตัดสินใจ วางแผนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำพาการบริหารจัดการให้มีความสะดวกรวดเร็วและสร้างสรรค์สู่การพัฒนานวัตกรรมที่จะทำให้การบริหารจัดการและการพัฒนาการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อสร้างพลเมืองดิจิทัลต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของดาวรรุณ ถวิลการ (2564) พบว่า ผู้บริหารจะต้องสามารถสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักผ่านโซเชียลมีเดีย กระตุ้นให้บุคลากรและผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการบริหารงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ตลอดชีวิต

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง” ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ใหม่ โดยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหลักการบริหาร ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

หลักการบริหารองค์กร ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ หลักการบริหาร (4'M) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุ และปัจจัยด้านการจัดการ

ส่วนที่ 2 กระบวนการ (Process) คือ การพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ใช้หลักวงจรคุณภาพ (PDCA) ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 ผลผลิต (Output) คือ ผลการดำเนินงาน ได้แก่ 1) บัณฑิตมีคุณภาพ 2) วิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ 3) พัฒนาท้องถิ่นโดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ 4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และ 5) บริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะดิจิทัลสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
2. มหาวิทยาลัย ควรมีการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน
3. มหาวิทยาลัย ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อสนับสนุนการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษามีสมรรถนะดิจิทัล เพื่อใช้ในการพัฒนางานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่
2. ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศขององค์กรให้มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย สร้างค่านิยมวิถีชีวิตใหม่เพื่อการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- จิณณวิตร ปะโคทั้ง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*.
อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชีวิน อ่อนลออ และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา*.
วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1), 108-119.
- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2564). *ภาวะผู้นำดิจิทัล*. ขอนแก่น: ศูนย์สื่อการเรียนรู้มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทินกร บัวชู และทิพาพร บัวชู. (2562). *ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารครู*
ศาสตร์สาร, 13(2), 286-294.
- นเรศ ชันธีรี. (2562). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. อุบลราชธานี: หจก.วิทยาการ
พิมพ์.
- สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (2564). *ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579)*. เข้าถึงได้จาก <http://plan.bru.ac.th>
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. *วารสาร*
นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 205-216.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2565). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. เข้าถึงได้จาก <http://www.trueplookpanya.com>.

- Mansour, M. A., Mazen, J. A., & Samy, S. A. (2020). Abu-Naser Strategic Leadership Practices and their Relationship to Improving the Quality of Educational Service in Palestinian Universities. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(3), 11-26.
- Peng, B. (2021). Digital leadership: State governance in the era of digital technology. *Cultures of Science*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2096608321989835>