

การบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน

School Administration in a Transformational age

ภาวิณี ร่มรวาย¹ สมใจ สืบเสาะ² และสมชัย สิ้นแท้³

Pavinee Rumruay, Somjai Suebsor and Somchai Sintae

Received: March 08, 2025

Revised: April 30, 2025

Accepted: July 17, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน โดยเน้นการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการศึกษาในอนาคต โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้การศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการในอนาคต อีกทั้งควรบริหารเพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากการรับรู้และร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทั้งหมด โดยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา, การพัฒนาองค์กร, ยุคเปลี่ยนผ่าน

Abstract

This academic article aimed to study school administration in a transitional age, focusing on the operation of the school's core missions in academics, budget, personnel management, and general administration, with the application of information technology and communication to increase the efficiency and effectiveness of school administration. Furthermore, school administrators should drive personnel development using digital technology to prepare for future

¹⁻³ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์; Rajamangala University of Technology Rattanakosin
Corresponding author, e-mail: pavinee.rum@rmutr.ac.th. Tel. 061-6153650

education, focusing on using technology to develop personnel potential and learning activities. This will ensure that education in the transitional age was effective and responsive to future needs. Additionally, Furthermore, there should be administration to promote and support learning resulting from the awareness and collaboration of all educational personnel in the school. This involved creating job satisfaction and fostering cooperation and responsibility among school administrators, teachers, students, parents, and all stakeholders.

Keywords: school administration, organizational development, transitional age

บทนำ

ปัจจุบันเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากยุคอนาล็อกสู่ยุคดิจิทัลและโอบิตก ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร โดยมีความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ทำให้การเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นโดยองค์กรที่สามารถปรับตัว และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็วย่อมได้เปรียบองค์กรที่ปรับตัวได้ช้า การเข้าสู่โลกยุคดิจิทัลเป็นความท้าทายที่ผู้บริหารต้องหาวิธีเปลี่ยนผ่านให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด และสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เติบโตไปพร้อมกับธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลจึงเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (ปณณิฐา มาเชค, 2565)

ยุคเปลี่ยนผ่านดิจิทัลมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องวางเป้าหมาย ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้ 1) พัฒนาค้นเองให้มีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญและสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการยกระดับการบริหารสถานศึกษา และการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ในทุกมิติ 2) ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนัก และเห็นถึงความสำคัญ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสำคัญ 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 5) สร้างโอกาสเพื่อความเท่าเทียมกันของผู้เรียนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาผู้เรียน และยกระดับคุณภาพทางการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนบนฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศ (ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์, 2563)

หลักการการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน คือ การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ยกระดับผู้เรียน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน

ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียน สื่อการเรียนรู้ และการให้บริการของสถานศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่นและทันสมัย สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการ ของผู้เรียนและบริบทของสังคม การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนานตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการสื่อสาร พัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ และสื่อการเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และมีจริยธรรม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร และส่งเสริมการเรียนรู้ ดูแลเอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ส่งเสริมกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานตนเอง ให้ความสำคัญกับการสร้างภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม โดยใช้หลักการบริหารจัดการ ทรัพยากร และเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2. ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ

ในการกำหนดแผนงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน และใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. กระบวนการบริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) คือการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า 2) การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร 3) การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน 4) การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานและบุคลากรต่าง ๆ 5) การควบคุมงาน (Controlling) คือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และ 6) การจัดกำลังคน (Staffing) คือ การสรรหา คัดเลือกบรรจุ แต่งตั้ง และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร

1. แนวคิดการบริหาร

แนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิม เน้นการบริหารแบบลำดับขั้น, การแบ่งงาน, การควบคุม, และประสิทธิภาพสูงสุด โดย Taylor เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ 1) การแบ่งงาน 2) การควบคุมดูแลบังคับบัญชา ตามสายงาน และ 3) การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Taylor, F. W., 1911) และ Fayol จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (Fayol, H., 1916) ซึ่งไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านที่ต้องการความยืดหยุ่น และการมีส่วนร่วม

แนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรม เน้นความสำคัญของมนุษย์ในองค์กร, แรงจูงใจ, การสื่อสาร, และการทำงานเป็นทีม (Mayo, E., 1933) และ McGregor, D. (1960) ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

แนวคิดการบริหารเชิงสถานการณ์ เน้นการปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน (Fiedler, F. E., 1967) และ Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1969) ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านที่ต้องเผชิญกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย

สรุปได้ว่าในยุคเปลี่ยนผ่าน สถานศึกษาควรผสมผสานแนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรม และเชิงสถานการณ์ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเข้าใจความแตกต่างของบุคลากรและปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถเผชิญกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิดภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม เน้นการสั่งการ, การควบคุม และการใช้อำนาจ ซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านที่ต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์, การสร้างแรงบันดาลใจ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เน้นการสร้างวิสัยทัศน์, การสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร (Burns, J. M., 1978) และ Bass, B. M. (1985) ซึ่งมีความสำคัญต่อการนำสถานศึกษาให้ก้าวผ่านความท้าทายและบรรลุเป้าหมายในยุคเปลี่ยนผ่าน กรณีศึกษา Steve Jobs กับ Apple เป็นตัวอย่างของผู้นำเชิงปฏิรูปที่ประสบความสำเร็จ ในการนำพา Apple ไปสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เขาได้สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสร้างผลิตภัณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงโลก และสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายนั้น (Isaacson, W., 2011) 1) มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ โดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าตื่นเต้น 2) เป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่นและความคิดสร้างสรรค์ 3) กระตุ้นให้ทีมงานคิดนอกกรอบและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และ 4) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทีมงานแต่ละคน

ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เน้นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบในการนำให้กับบุคลากรในระดับต่าง ๆ (Spillane, J. P., 2006) ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งของทีมงานและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

สรุปได้ว่าในยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จมักเป็นการผสมผสานของภาวะผู้นำหลายรูปแบบ โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทขององค์กร ผู้นำสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปและภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เพื่อให้สามารถนำสถานศึกษาให้ก้าวผ่านความท้าทายและบรรลุเป้าหมายในยุคเปลี่ยนผ่านได้

3. แนวคิดการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin (Lewin's Change Theory) อธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลง 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การละลายพฤติกรรมเดิม เป็นการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง 2) การเปลี่ยนแปลง เป็นการนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ และ 3) การทำให้คงสภาพ เป็นการทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Lewin, K., 1951) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา

แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง เน้นการวางแผน, การสื่อสาร, การมีส่วนร่วมและการประเมินผลการเปลี่ยนแปลง (Kotter, J. P., 1996) ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin (Lewin's Change Theory) 1) การละลายพฤติกรรมเดิม เป็นขั้นตอนการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงและลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง โดยการนำวิธีการหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ มาใช้ และ 3) การทำให้มั่นคง เป็นขั้นตอนการทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

โดยการสร้างความมั่นใจว่าวิธีการหรือแนวปฏิบัติใหม่ ๆ จะถูกนำมาใช้อย่างต่อเนื่อง ส่วนแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) 1) การวางแผน เป็นการกำหนดเป้าหมายกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการสำหรับการเปลี่ยนแปลง 2) การสื่อสารเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ 3) การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการเปลี่ยนแปลง และ 4) การประเมินผล เป็นการประเมินผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงแผนปฏิบัติการตามความเหมาะสม

ยุคการเปลี่ยนผ่าน

1. ความหมายของสังคม 5.0

บทความฉบับนี้ผู้เขียนได้ศึกษาเอกสารทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับคำว่า สังคม 5.0 (Society 5.0) ซึ่งนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคำว่า สังคม 5.0 ไว้หลายทัศนะ ดังเช่น

สำนักงานที่ปรึกษาด้านอุตสาหกรรมประจำญี่ปุ่น (2561) กล่าวว่า สังคม 5.0 หมายถึง สังคมที่สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาสังคมได้อย่างราบรื่นด้วยระบบที่รวมพื้นที่ไซเบอร์ (พื้นที่เสมือนจริง) และพื้นที่ทางกายภาพ (พื้นที่จริง) เข้าด้วยกันด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นสังคมรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นต่อจากสังคมการล่าสัตว์ (Society 1.0) สังคมเกษตรกรรม (Society 2.0) สังคมอุตสาหกรรม (Society 3.0) และสังคม IT (Society 4.0) โดยรัฐบาลของประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกที่น่าเสนอเกี่ยวกับสังคม 5.0 และกำหนดในแผนแม่บทด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ฉบับที่ 5 โดยที่ผ่านมา สังคม 4.0 (Society 4.0) มีประเด็นปัญหาในเรื่องที่ความรู้หรือข้อมูลไม่ได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกัน การเชื่อมโยงระหว่างกันในแขนงนั้น ๆ ไม่เพียงพอและจากการที่มนุษย์มีขีดความสามารถจำกัด ทำให้การหาข้อมูลที่จำเป็นจากข้อมูลจำนวนมาก และการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเรื่องที่เป็นภาระ ประกอบกับมีข้อจำกัดด้านแรงงานและขอบข่ายการดำเนินการต่าง ๆ จากอายุหรืออุปสรรคต่าง ๆ หรือมีข้อจำกัดด้านอื่น ๆ เช่น อัตราการเกิดที่ลดลง สังคมสูงอายุ ประชากรในท้องถิ่นชนบทลดลง ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

มนพวงา เล็กขาว (2560) กล่าวว่า สังคม 5.0 หมายถึง ยุคของ Super Smart Society ที่โลกแห่งความเป็นจริงและโลกเสมือนจะถูกหลอมรวมเข้าด้วยกัน คนจะอยู่ท่ามกลาง การผสมผสานของโลก 2 มิติ ผู้คนจะต้องมีชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย สะดวกสบาย มีสุขภาพดีและมีวิถีการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการ ซึ่งประกอบด้วย การทำงาน การพักผ่อน การบริโภค การศึกษา การเดินทาง และการดูแลสุขภาพ ทั้งนี้ รัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ โดยภาคเอกชนจะปรับเปลี่ยนผลผลิตภาพด้วยการใช้ดิจิทัลและต้องปฏิรูประบบในการทำธุรกิจ ระบบ เศรษฐกิจ และสังคมใหม่ จะอยู่บนพื้นฐาน ของการสร้างนวัตกรรม

จากความหมายของสังคม 5.0 ที่นักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศให้ไว้ ผู้เขียนสามารถสรุปความหมายสังคม 5.0 ได้ว่า สังคม 5.0 หมายถึง สังคมที่ทุกสิ่งทุกอย่างไม่ว่าจะ

เป็นคนหรือสิ่งของถูกเชื่อมเข้าด้วยกัน ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ถูกแชร์ร่วมกัน ทำให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มใหม่ ๆ นอกจากนี้ ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) จะทำให้ได้รับข้อมูลที่จำเป็นเมื่อต้องการและด้วยเทคโนโลยี เช่น หุ่นยนต์และรถยนต์ขับเคลื่อนโดยอัตโนมัติ ทำให้สามารถแก้ปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เช่น ปัญหาอัตราการเกิดที่ลดลงของประชากรในพื้นที่ชนบท ความเหลื่อมล้ำของคนรวยและคนจน เป็นต้น เกิดเป็นสังคมที่ทุกคนมีความหวัง สังคมที่ต่างเพศต่างวัยเคารพซึ่งกันและกัน สังคมที่แต่ละคนมีความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต

2. ความหมายของยุคดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร มีการส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพ หรือวิดีโอ ซึ่งทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา และสัญญา แคมช้อย (2562) ยังได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัล คือ ยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ และตลอดเวลา รวมทั้งเข้าถึงแหล่งข้อมูลผ่านโลกออนไลน์ได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ศศิวิมล ม่วงกล้า และต้องลักษณ์ บุญธรรม (2563) ยังได้กล่าวว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งข้อมูลต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา อย่างรวดเร็ว สังคมยุคดิจิทัลเป็นสังคมที่เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิต ทำให้คนในยุคปัจจุบันจะต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี โดยการพัฒนาความรู้ การวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อมูลในโลกออนไลน์ได้อย่างเป็นเหตุผล และศิริ ถิอาสนา, เสน่ห์ คำสมหมาย และเฉลิมเกียรติ ถิอาสนา (2564) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลเริ่มต้นราว ค.ศ.1980 เป็นจุดเริ่มต้นของยุคข้อมูลดิจิทัลเป็นยุคเทคโนโลยีที่สร้างหรือก่อให้เกิดระบบต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 4 ยุคย่อย คือ ยุค Digital 1.0 เป็นยุคบุกเบิกการทำกิจกรรมออนไลน์ เช่น Email, Website ยุค Digital 2.0 เป็นสังคมยุคสังคมออนไลน์ ผู้บริโภคเริ่มสร้างเครือข่ายเพื่อการสื่อสาร ยุค Digital 3.0 เป็นยุคข้อมูลและแอปพลิเคชันบนสมาร์ตโฟน และยุค Digital 4.0 เป็นยุคที่ลดบทบาทของมนุษย์เพิ่มความฉลาดให้กับเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุคแห่งการสื่อสารและส่งข้อมูลสารสนเทศที่รวดเร็วและเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของทุกคนเพราะทุกคนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศชาติสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ทุกคนจึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสังคมต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาในยุคการเปลี่ยนผ่าน

1. ปัจจัยภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมี

ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Sergiovanni, T.J., 2006) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา (Deal, T. E. & Peterson, K. D., 2009) ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ (Hattie, J., 2009) หลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในยุคเปลี่ยนผ่าน (Darling-Hammond, L., 2010) และทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสมทั้งด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี จะช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (Odden, A. R. & Picus, L. O., 2010)

2. ปัจจัยภายนอกสถานศึกษา นโยบายการศึกษาที่ชัดเจนและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจะเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษา (Fullan, M., 2016) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา จะช่วยสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา (Epstein, J. L., 2001) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการสื่อสารจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน (Christensen, C. M. & Eyring, H. J., 2011) และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่รวดเร็วและซับซ้อน ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคม (Brown, J. S. & Adler, R. P., 2008)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษาในยุคการเปลี่ยนผ่านแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ภายในสถานศึกษา เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และบุคลากร ส่วนปัจจัยภายนอกสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยากกว่า เช่น นโยบายการศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชน และเทคโนโลยี ดังนั้น ความสำเร็จของการบริหารการศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านจะเกิดจากการผสมผสานและการจัดการปัจจัยทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน

แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านเป็นการดำเนินการต่าง ๆ ตามพันธกิจของการบริหารสถานศึกษาใน 4 ฝายงาน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นหลัก และใช้วิธีการการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด มีแนวทางการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การบริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย (เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน) ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา

2. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและครู ผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเหล่านี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้

3. นำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล การสื่อสาร การจัดการเรียนรู้และการวัดผลประเมินผล

4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งสำหรับบุคลากรและนักเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้บุคลากรและนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

การบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนผ่าน เป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมาก เพราะต้องบริหารคน บริหารงาน บริหารการใช้ และการดูแลสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อเตรียมในการเข้าสู่ยุคเปลี่ยนผ่านอย่างเต็มตัว

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

สิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่านต้องเตรียมพร้อมคือรูปแบบและวิธีการกระบวนการบริหาร ที่จะต้องในการขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาในอนาคตและจัดลำดับความสำคัญในการบริหารงานเพื่อเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนผ่านอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร เป็นการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป (Kotter, J. P., 1996)

2. ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นการปรับโครงสร้างการบริหารให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเอื้อต่อการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน (Burns, T. & Stalker, G. M., 1961)

3. ด้านระบบการสื่อสารและการจัดการข้อมูล เป็นการพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารไหลเวียนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง (Davenport, T. H. & Prusak, L., 1998)

4. ด้านระบบการจัดการบุคคล เป็นการสรรหา พัฒนา และรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ulrich, D., 1997)

5. ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมและการยอมรับความแตกต่าง (Schein, E. H., 2010)

6. ด้านบรรยากาศขององค์กร เป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรม (Amabile, T. M., 1996)

7. ด้านผู้นำที่พร้อมจะสนับสนุนและผลักดัน เป็นการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะสนับสนุนการนำนวัตกรรมมาใช้ (Bass, B. M., 1985)



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนผ่าน

เอกสารอ้างอิง

- ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธิ์วิรวงศ์. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 4(2), 37-46.
- ปुณณิษฐา มาเขค. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนพะงา เล็กขาว. (2560). *เปิดมุมมองระบบราชการไทยผ่านหน้าต่าง Society 5.0*. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.ร.

- ศศิวิมล ม่วงกล้า และต้องลักษณะ บุญธรรม. (2563). การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี. *วารสารวิจัยการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 15(1), 68-85.
- ศิริ ถีอาสนา, เสน่ห์ คำสมหมาย, และเฉลิมเกียรติ ถีอาสนา. (2564). คำศัพท์ร่วมสมัย: ยุคศตวรรษที่ 21 ยุคดิจิทัลและยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมกรรมการอาชีวศึกษา*, 5(2), 113-123.
- สำนักงานที่ปรึกษาด้านอุตสาหกรรมประจำญี่ปุ่น. (2561). *Society 5.0*. กรุงเทพฯ : กระทรวงอุตสาหกรรม.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2560). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School management in digital era)* ทรูปลูกปัญญา. เข้าถึงได้จาก <http://www.truelookpanya.com/knowledge/52232/-edu>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO : Westview Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York : Free Press.
- Brown, J. S., & Adler, R. P. (2008). Minds on fire: Open education, the long tail, and learning 2.0. *Educause review*, 43(1), 16-32.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Row.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1961). *The management of innovation*. London : Tavistock Publications.
- Christensen, C. M., & Eyring, H. J. (2011). *The innovative university : Changing the DNA of higher education from the inside out*. New Jersey : John Wiley & Sons.
- Darling-Hammond, L. (2015). *The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future*. New York : Teachers College Press.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Boston : Harvard Business School Press.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping school culture: The heart of leadership*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Epstein, J. L. (2001). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools*. Boulder, CO : Westview press.
- Fayol, H. (1916) *General and Industrial Management*. Paris : Institute of Electrical and Electronics Engineering.

- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change*. New York : Teachers College Press.
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. New York : Routledge.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Isaacson, W. (2011). *Steve Jobs*. New York : Simon & Schuster.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston : Harvard Business Review Press.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science: Selected theoretical papers*. New York : Harper & Row.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York : Macmillan.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York : McGraw-Hill.
- Odden, A. R., & Picus, L. O. (2010). *School finance: A policy perspective*. New York : McGraw-Hill Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). New Jersey : John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T.J. (2006). *The principalship: A reflective practice perspective*. Boston : Allyn & Bacon.
- Spillane, J. P. (2006). Distributed leadership. *Educational Leadership*, 69(2), 143-150.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. New York : Harper & Brothers.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Boston : Harvard Business School Press.