



ISSN: 2985-2366 (Online)

วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน
Journal of Administration Management and Sustainable Development

Homepage: <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd>
e-mail: jamsdonline@gmail.com



ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 Managerial skills of Naphu Subdistrict Administrative Organization executives, Phen District, Udon Thani Province in the 21st century

กณยรัตน์ ไชยคำหาญ^{1*}, อมรทิพย์ เจริญผล², ชารี มณีศรี³

Kanyarat Chaikhamhan^{1*}, Amornthip Charoenphol², Charee Maneesri³

^{1,2,3}หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี

^{1,2,3}Master of Education Program in Educational Administration, Ratchathani University Udonthani Campus

*Corresponding author's e-mail: Xaewsim@gmail.com^{1*}

Received: March 10, 2026

Revised: April 04, 2026

Accepted: April 09, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 และ 2. แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี จำนวน 86 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล 2. แนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรสร้างกลไกการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกันควรพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลที่ทันสมัย ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ควรส่งเสริมการทดลอง การเรียนรู้จากความผิดพลาด และการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ระหว่างบุคลากร และด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลควรส่งเสริมการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ อย่างคล่องแคล่ว

คำสำคัญ: ทักษะผู้บริหาร, องค์การบริหารส่วนตำบล, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This research aims to examine: 1. the level of 21st-century skills among administrators in Naphu Subdistrict Administrative Organization, Phen District, Udon Thani Province; and 2. the guidelines for developing these skills in the administrators of in Naphu Subdistrict Administrative Organization, Phen District, Udon Thani Province in the 21st century. The sample group consisted of 86 personnel from the Naphu Subdistrict Administrative Organization. They were selected using stratified sampling and simple random sampling methods, specifically the lottery method. The research instrument utilized was a questionnaire, which demonstrated a validity coefficient ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.80. Data analysis employed descriptive statistics, which included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The findings indicated that: 1. The 21st-century skills of administrators at the Naphu Subdistrict Administrative Organization in Phen District, Udon Thani Province, were overall at a high level. The aspect with the highest mean score was creativity and innovation, followed by critical thinking and analysis, as well as communication and collaboration. The area with the lowest mean score was digital literacy. 2. Guidelines for developing 21st-century management skills included: analytical thinking and problem-solving administrators should establish mechanisms for collecting comprehensive and reliable data; for communication and collaboration developing modern digital communication systems is essential; creativity and innovation promoting experimentation, learning from mistakes, and encouraging the exchange new ideas among personnel is vital; and digital literacy providing training for proficient use of various programs and applications is necessary.

Keywords: management skills, Subdistrict Administrative Organization, 21st century

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของผู้คนในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้หน่วยงานทุกภาคส่วนต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ หากกระบวนการศึกษาไม่สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน และศักยภาพในการพัฒนาประเทศในระยะยาว (มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อาทิ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถ

อีตรูปแบบการบริหารแบบเดิมได้ แต่จำเป็นต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล ทั้งด้านการวางแผน การบริหารทรัพยากร การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องมีวิสัยทัศน์ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้พัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของครูและนักเรียน องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ยังได้เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ควรมีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ และส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเตรียมความพร้อมของผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในอนาคตได้ (Vandeweyer et al, 2020) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนา วางแผนการดำเนินงาน และบริหารจัดการทรัพยากรทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และนโยบายของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้มีความรู้ ทักษะ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมั่นคงท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21

การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและนโยบายการพัฒนาประเทศ ความสำเร็จของการพัฒนาท้องถิ่น ล้วนเกิดจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กรกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ เพราะเป็นผู้นำในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จึงควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีทัศนคติเชิงบวก มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน และบริหารงานท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เสริมสร้างศักยภาพชุมชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นทักษะหรือสมรรถนะในการบริหารที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถเข้าใจหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ และมีทักษะการบริหารที่เหมาะสม โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่ต้องอาศัยทักษะการบริหารที่หลากหลาย ทั้งด้านการวางแผน การประสานงาน การบูรณาการความร่วมมือ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2563)

จากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องได้รับการพัฒนาหลายด้าน โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี พบว่า ผู้บริหารยังขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่คุ้นเคยกับระบบการทำงานแบบดิจิทัล และยังยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ในส่วนของทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม พบว่า ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน ไม่กล้าปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่และยึดติดกับกรอบการทำงานแบบเดิม ด้านทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารมีการปรับตัวช้าต่อการเปลี่ยนแปลงขาดวิสัยทัศน์ในการรับมือกับสถานการณ์ใหม่ และไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลยังขาดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ และขาดการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ จากสภาพปัญหาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ขององค์การบริหารส่วนตำบล หากไม่ได้รับการพัฒนาและแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในหลายด้าน ทั้งด้านประสิทธิภาพการบริหารงานที่จะทำให้การให้บริการประชาชนล่าช้า ไม่ทันสมัย การทำงานเกิดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองทรัพยากร และการติดตามประเมินผลขาดประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนาองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดนวัตกรรมในการให้บริการ และบุคลากรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านการตอบสนอง

ความต้องการของประชาชนที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในยุคดิจิทัล การแก้ไขปัญหาชุมชนไม่ตรงจุดและล่าช้า จนทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น ตลอดจนส่งผลกระทบต่อด้านการแข่งขันและการพัฒนาท้องถิ่นที่จะทำให้พัฒนาช้ากว่าพื้นที่อื่น เสียโอกาสในการได้รับงบประมาณหรือโครงการพัฒนา และไม่สามารถดึงดูดการลงทุนหรือการพัฒนาใหม่ ๆ เข้าสู่พื้นที่ได้ (องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์, 2567)

จากความสำเร็จและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคม และพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้จำกัดเพียงการบริหารจัดการองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (วีโรจน์ สารรัตน์, 2556)

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร

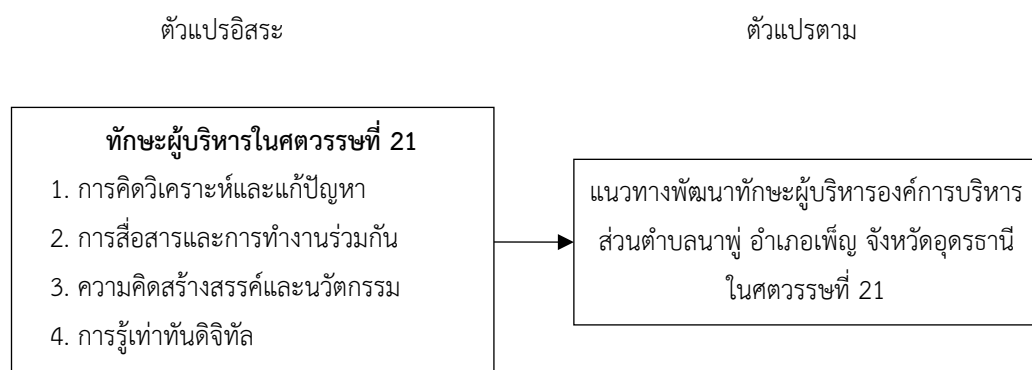
นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาหลายแห่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบททางการศึกษา พส สมบูรณ์ และคณะ (2567) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนาตนเอง ทักษะทางสังคมและการทำงานข้ามวัฒนธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งภาวะผู้นำที่สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทั้งบทบาทและทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถนำองค์กรไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากแนวคิดของสุพัตรา ผลประสาธ (2566) ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา

2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 3) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 4) การรู้เท่าทันดิจิทัล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 107 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 4 คน ข้าราชการ จำนวน 19 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 26 คน พนักงานทั่วไป จำนวน 8 คน และพนักงานจ้างเหมา จำนวน 47 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอสว่างแดนดิน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน ซึ่งจำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการ จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 21 คน พนักงานทั่วไป จำนวน 7 คน และพนักงานจ้างเหมา จำนวน 38 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มอย่างง่าย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์อำเภอสว่างแดนดิน ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา 2) การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน 3) ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และ 4) การรู้เท่าทันดิจิทัล โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) และตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์อำเภอสว่างแดนดิน

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามของกรรณิการ์ เรตมอนต์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มาปรับใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามที่พัฒนาเสร็จแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบสำนวน ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม รวมทั้งพิจารณาความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (tryout) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงขวาง อำเภอกู่แก้ว จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.80 สุดท้ายได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี จากนั้นส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกู่แก้ว จังหวัดอุดรธานี เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน และนำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์ที่ 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ส่วนระดับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกู่แก้ว จังหวัดอุดรธานี ใช้การวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกู่แก้ว จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกู่แก้ว จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอกู่แก้ว จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21

ด้านที่	ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในศตวรรษที่ 21	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	3.85	0.35	มาก
2	ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	3.82	0.44	มาก
3	ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	3.95	0.24	มาก
4	ด้านความรู้เท่าทันดิจิทัล	3.72	0.50	มาก
ภาพรวม		3.84	0.38	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพ อำเภอฟะนิง จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $S.D = 0.38$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.95$, $S.D = 0.24$) รองลงมาคือ ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.85$, $S.D = 0.35$) และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.82$, $S.D = 0.44$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ($\bar{X} = 3.72$, $S.D = 0.50$)

แนวทางพัฒนาเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพ อำเภอฟะนิง จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ ให้ใช้งานได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการจับเก็บ ค้นหา และใช้งานข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ ผู้บริหารควรเรียนรู้วิธีการแยกแยะข่าวจริงและข่าวปลอม ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมจริยธรรมและการใช้งานโซเชียลมีเดียอย่างรับผิดชอบ และผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์และปลอดภัยต่อชุมชนการศึกษา

2. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลที่ทันสมัย ได้แก่ สร้างไลน์ เพจบุ๊ก แฟนเพจ ผู้บริหารควรใช้ภาษาเรียบง่าย สื่อสารด้วยภาพ และใช้ช่องทางที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารควรจัดประชุมหารือ การสำรวจความคิดเห็น และการลงคะแนนเสียงร่วม ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก หน่วยงานราชการ และภาคเอกชน และผู้บริหารควรใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองการประนีประนอม และการหาจุดร่วม เพื่อแก้ปัญหา

3. ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรสร้างกลไกการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ ผู้บริหารควรพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และตีความข้อมูล เพื่อการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากร และชุมชนร่วมวิเคราะห์ปัญหา หาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาช่วยในการแก้ไขปัญหาการศึกษา และศึกษาวิธีการที่ประสบความสำเร็จและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทดลอง การเรียนรู้จากความผิดพลาด ผู้บริหารควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือกับสถาบันต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาโครงการนำร่องด้านนวัตกรรมการศึกษา

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพ อำเภอฟะนิง จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 และสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ทักษะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพ อำเภอฟะนิง จังหวัดอุดรธานี ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ขณะที่ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ยังขาดการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ในขณะที่มีพื้นฐานทักษะการบริหารแบบดั้งเดิมที่แข็งแกร่งอยู่แล้ว ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทการศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้งด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร การทำงานร่วมกับบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งผลให้ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานในศตวรรษที่ 21

มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษณะวัน สำสาลี และคณะ (2567) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในระดับสูง สามารถส่งเสริมคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของทศวรรณ พรหมโคตร และกิจพิณัฐ อุสาโห (2567) ที่พบว่า การบริหารสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ การสื่อสาร การประสานงาน และการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาทักษะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในศตวรรษที่ 21

2.1 ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรสร้างกลไกการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือ ร่องลงมา คือ การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์และตีความข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนร่วมวิเคราะห์ปัญหา การหาแนวทางแก้ไขปัญหาก็เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ช่วยแก้ไขปัญหและการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อนำมาปรับใช้ ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การมีระบบข้อมูลที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผน และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศุภกิตติ์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม (2566) ที่พบว่า การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ท้องถิ่นดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลและการใช้ข้อมูลสนับสนุนการบริหารงาน นอกจากนี้ การวิเคราะห์และตีความข้อมูลเป็นทักษะสำคัญของผู้บริหารยุคดิจิทัล เนื่องจากช่วยให้สามารถนำข้อมูลมาใช้แก้ไขปัญหาได้ตรงกับสภาพพื้นที่ สอดคล้องกับภัทรานิษฐ์ อินตะยศ (2564) ที่พบว่า การบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหาและการศึกษาแนวปฏิบัติจากหน่วยงานอื่นได้รับความถนัดน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาจากประสบการณ์ภายในองค์กรเป็นหลัก ทั้งที่ใช้เทคโนโลยีและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภายนอกสามารถช่วยเพิ่มทางเลือกและพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมการใช้ข้อมูล เทคโนโลยี และการเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อยกระดับการบริหารงานให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

2.2 ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลที่ทันสมัย เช่น กลุ่มไลน์ และเพจเฟซบุ๊ก ร่องลงมา คือ การใช้ภาษาเรียบง่าย สื่อภาพ และเลือกช่องทางให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม การจัดประชุมหรือการสำรวจความคิดเห็น และการลงคะแนนเสียงร่วม การสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอก หน่วยงานราชการ และภาคเอกชน รวมถึงการใช้เทคนิคการเจรจาต่อรอง การประนีประนอม และการหาจุดร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากช่วยให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การประสานงาน และการให้บริการประชาชน ทำได้รวดเร็วและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น โดยเฉพาะช่องทางที่ประชาชนคุ้นเคย เช่น ไลน์ และเฟซบุ๊ก ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภัทรานิษฐ์ อินตะยศ (2564) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล นอกจากนี้ การพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลยังเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดิจิทัล เพราะช่วยเชื่อมโยงข้อมูลและสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และประชาชน สอดคล้องกับศุภกิตติ์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม (2566) ที่พบว่า การขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ระบบดิจิทัลต้องอาศัยความพร้อมของบุคลากร การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและบทบาทของผู้บริหารในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ส่วนการใช้ภาษาเรียบง่าย สื่อภาพ และเลือกช่องทาง

ให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม อยู่ในลำดับรองลงมา อาจเนื่องมาจากประชาชนในพื้นที่มีความแตกต่างกันทั้งด้านอายุ การศึกษา และความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับผู้รับสาร เพื่อให้ประชาชนเข้าใจข้อมูลและสามารถมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานขององค์กรได้มากขึ้น สอดคล้องกับสุพัตรา นามขาว และคณะ (2567) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารยุคดิจิทัลควรมีความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีและรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สำหรับประเด็นการประชุมหารือและการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม อาจสะท้อนว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน เนื่องจากภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง การเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นช่วยให้การตัดสินใจมีความเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของพื้นที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอริภาส เพียรขุนทด (2565) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต้องควบคู่กับการปรับวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารภายใน และการสร้างความพร้อมของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านการเจรจาต่อรอง การประนีประนอม และการหาจุดร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาได้รับความถ้อยทีถ้อยอาศัยน้อยที่สุด อาจเนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารมากกว่าทักษะด้านการจัดการความขัดแย้ง ทั้งนี้ การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องอาศัยการประสานความร่วมมือกับหลายภาคส่วน ผู้บริหารจึงควรพัฒนาทักษะการเจรจา การสร้างความเข้าใจร่วม และการประสานประโยชน์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด รองลงมาคือ การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ระหว่างบุคลากร การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนานวัตกรรม ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลอง คิดค้น และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ทำให้บุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับสุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอริภาส เพียรขุนทด (2565) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับการปรับวัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนแนวคิดระหว่างบุคลากรและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดแนวทางการทำงานใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน สอดคล้องกับศุภกิตต์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม (2566) ที่พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นท้องถิ่นดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกได้รับความถ้อยทีถ้อยอาศัยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพภายในองค์กรเป็นหลัก มากกว่าการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งที่การพัฒนานวัตกรรมจำเป็นต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากหลายภาคส่วน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมทั้งการเรียนรู้ภายในองค์กรและการสร้างเครือข่ายภายนอก เพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ รองลงมาคือ การพัฒนาทักษะการจัดเก็บ ค้นหา และใช้งานข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ การแยกแยะข่าวจริงและข่าวปลอม การประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล การส่งเสริมจริยธรรมในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล เนื่องจากปัจจุบันการบริหารงานมีการนำระบบสารสนเทศและช่องทางออนไลน์มาใช้มากขึ้น ทั้งด้านการจัดเก็บข้อมูล การสื่อสาร และการให้บริการประชาชน ดังนั้น การพัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมและ

เครื่องมือดิจิทัลจึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภัทรานิษฐ์ อินตะยศ (2564) ที่พบว่า การบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาความพร้อมของผู้บริหารและบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ การจัดการข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ที่อยู่ในลำดับต้น ๆ สะท้อนให้เห็นว่า ข้อมูลเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานท้องถิ่น ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศุภกิตต์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม (2566) ที่พบว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ท้องถิ่นดิจิทัลต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูลและการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านจริยธรรมดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยได้รับความถ้อยเห็นที่น้อยที่สุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เครื่องมือและการใช้งานเทคโนโลยีเป็นหลัก มากกว่าการสร้างความรู้ความตระหนักด้านความปลอดภัยและความรับผิดชอบ ทั้งที่การรู้เท่าทันดิจิทัลควรครอบคลุมทั้งการใช้เทคโนโลยี การจัดการข้อมูล และการใช้งานอย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับสุพัตรา นามขาว และคณะ (2567) ที่เสนอว่า สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารควรครอบคลุมทั้งด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี การจัดการข้อมูล และจริยธรรมดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการพัฒนาทักษะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในศตวรรษที่ 21 กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอยะผิง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม โดยไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการบริหารงานตามหน้าที่ แต่ต้องสามารถพัฒนาคน พัฒนางาน และนำเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นการใช้ระบบสารสนเทศ การจัดเก็บข้อมูล การติดต่อสื่อสาร และการให้บริการประชาชน รวมทั้งต้องส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันควรให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ เพราะการบริหารงานในปัจจุบันไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

2. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่เข้าถึงง่าย และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน โดยผู้บริหารควรเป็นผู้รับฟังความคิดเห็น สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัวมากขึ้น การสื่อสารที่ดีจึงไม่ใช่เพียงการแจ้งข้อมูล แต่เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และประชาชน

3. ด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา องค์ความรู้ที่ได้ คือ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา โดยเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลที่ถูกต้อง วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ การบริหารในลักษณะนี้ช่วยให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ ลดการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตรงกับความต้องการของประชาชนมากขึ้น

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็น ทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ และเรียนรู้จากข้อผิดพลาด เพราะนวัตกรรมไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการเปิดใจรับฟังและการร่วมกันพัฒนางานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าปรับปรุง และพัฒนางานให้เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

สรุปองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาทักษะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้แยกออกเป็นด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การสื่อสารและสร้างความร่วมมือ การใช้ข้อมูลในการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมและแอปพลิเคชันต่าง ๆ รวมถึงการจัดเก็บและใช้งานข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ เนื่องจากเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่า ด้านการส่งเสริมจริยธรรมในการใช้สื่อออนไลน์และการกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัยได้รับความสนใจน้อยกว่า ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทั้งทักษะการใช้งานเทคโนโลยีและความสามารถในการพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบ ควรกำหนดแนวทางการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ปลอดภัย และจัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

1.2 ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาช่องทางการสื่อสารดิจิทัลที่เข้าถึงง่าย เช่น กลุ่มไลน์ และเฟซบุ๊กแฟนเพจ เนื่องจากช่วยให้การติดต่อประสานงานมีความรวดเร็วและสะดวกมากขึ้น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลและแนวทางการทำงานให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบสื่อสารดิจิทัลให้เหมาะสมกับการทำงานขององค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดกว้าง เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการมีข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน เนื่องจากข้อมูลช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสภาพปัญหาและสามารถกำหนดแนวทางแก้ไขได้เหมาะสมกับพื้นที่ ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างตรงจุดและเกิดผลมากขึ้น

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรได้ทดลองแนวทางใหม่ ๆ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เนื่องจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมช่วยทำให้เกิดแนวคิดใหม่และพัฒนาวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง สนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าปรับปรุง และนำแนวคิดใหม่มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาทักษะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อื่นเพิ่มเติม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอยะผิง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งอาจมีบริบทด้านพื้นที่ บุคลากร และการบริหารงานที่แตกต่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งอื่น การศึกษาพื้นที่อื่นเพิ่มเติมจะช่วยให้เห็นภาพรวมและแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารที่เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 ควรศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับการนำทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก จึงอาจยังไม่สะท้อนมุมมองและประสบการณ์ของผู้บริหารและบุคลากร

อย่างลึกซึ้ง ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาวิธีการบริหาร ปัญหา และแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบว่าทักษะด้านการรู้เท่าทันดิจิทัล การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมถึงความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานและการให้บริการประชาชนอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณะวัน สำสาลี, ปิยาพัชญ์ นิธิอัครานนท์ และไพรวลัย โคตรตะข. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 18(3), 31-44.
<https://so5.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/276202/184765>.
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
<http://phd.mbuisc.ac.th/full%20thesis/kanika.pdf>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ทศวรรณ พรหมโคตร และกิกิณัฐ อุสาโห. (2567). การดำเนินงานสถานศึกษาปลอดภัยของผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 2(2), 531-540. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/jamsd/article/view/413/577>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *หลักการวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่). สุวีริยาสาส์น.
- พส สมบูรณ์, จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ และรัตนดา ดวงแก้ว. (2567). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 11(2), 151-175.
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/issshmu/article/view/269797>.
- ภัทรานิษฐ์ อินตะยศ. (2564). *ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลชุมภู อำเภอสарภี จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3537>.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภกิตต์ พุฒลา และศิริศักดิ์ เหล่าจันทม. (2566). ปัจจัยความสำเร็จในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ท้องถิ่นดิจิทัล กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารการบริหารปกครอง มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 12(2), 214-230. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/article/view/268497>.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2563). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). เอ็กซ์เปอร์เนท.

- สุพัตรา ผลประสาธ. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=64421247109.
- สุพัตรา นามขาว, บรรจบ บุญจันทร์ และอริสา นพคุณ. (2567). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(3), 478-493. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270960>.
- สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอจิรภาส เพียรขุนทด. (2565). วัฒนธรรมปรับตัวเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 246-264. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255394>.
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์. (2567). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2566 – กันยายน 2567). องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Vandeweyer, M., Espinoza, R., Reznikova, L., Lee, M., & Herabat, T. (2020). *Thailand's education system and skills imbalances* (OECD Economics Department Working Papers No. 1641). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b79adbb6-en>.