

*การประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมมือ เพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

ธีรภัทร คำทิง^{1*} สายสุนีย์ งานติ² จักรพรรดิ ศิริวารินทร์³ ณิรดา เวชญาลักษณ์⁴

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

³นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

⁴อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาชัยภูมิราชภัฏพิบูลสงคราม

*Corresponding author e-mail: theerapatkhumting03@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวคิด องค์ประกอบ และแนวทางการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมมือเพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยผู้บริหรต้องปรับตัวและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลยอมรับเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารในสถานศึกษาและรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ในการบริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยแนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ ประกอบด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การคิดสร้างสรรค์และมีทักษะในการปฏิบัติการ การจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประยุกต์ใช้กับแนวคิดภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ประกอบด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี การประสานความร่วมมือ การมีทักษะการสื่อสารที่ดี การสร้างความไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ดังนั้นในการประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมมือเพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ปฏิบัติได้โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดการสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้; ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ; ยุคดิจิทัล

* Received: 2025-07-28, Revised: 2025-10-10, Accepted: 2025-10-12

The Application of Learning Leadership and Collaborative Leadership Concepts for Educational Administration in the Digital Age

Theerapat Khumting^{1*} Saisunee Ngandee² Jakkapat Siriwarin³ Nirada Wechayaluck³

¹Master of Education Program in Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

²Master of Education Program in Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

³Master of Education Program in Educational Administration, Pibulsongkram Rajabhat University

⁴Lecturer of Faculty of Education, Pibulsongkram Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: theerapatkhumting03@gmail.com Tel. 0941643445

ABSTRACT

This article presents the concepts, components, and practical approaches to applying learning and collaborative leadership in the management of educational institutions in the digital age. School administrators must adapt and possess a forward-looking vision by embracing and utilizing new technologies in school administration. The implementation of instructional leadership involves inspiring others, self-development, collaborative learning, creative thinking, operational skills, learning environment management, and the effective use of information technology. These elements are integrated with collaborative leadership, which encompasses building positive relationships, fostering collaboration, effective communication skills, trust-building, and creating a shared vision. To effectively implement these leadership models in the digital context, administrators should establish a vision for digital technology, inspire the use of digital tools, promote teamwork through technology, cultivate a digital learning culture, enhance digital creativity, and manage digital learning environments. These efforts aim to transform educational institutions into learning organizations that can effectively adapt to global changes with quality.

Keywords: Learning Leadership; Collaborative Leadership; Digital Age

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมในยุคดิจิทัลส่งผลให้ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวทั้งในระดับนโยบายและการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สถานศึกษาต้องเตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกในศตวรรษที่ 21 โดยจะต้องเปลี่ยนวิธีการที่ให้ความรู้แก่ผู้เรียนด้วยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาในภาพรวม ผู้เรียนต้องสามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สื่อสารได้ (ชนิดา สารทอง และจิตาวัลย์ อุ่นกอง, 2568) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักเรียนรู้จักคิด เรียนรู้ ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต ตลอดจนทำให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่นักเรียนลงมือปฏิบัติในฐานะพลเมืองของชาติ (ธีรภัทร คำทิง, 2564) รัฐบาลจึงกำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในข้อที่ 4.3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการ

ออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

การบริหารสถานศึกษาจึงสำคัญอย่างมาก บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีคือต้องมีคือ ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำที่นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร และการจัดการ เนื่องจากจะทำให้มีการปฏิบัติที่ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้ คุณลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สามารถนำพาครูหรือบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมมีกันในการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ณิรดา เวชญาติ, 2567) ในการบริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่หลากหลายและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการเรียนรู้เป็นอันดับแรก (Kouzes and Posner, 2016) แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีการเรียนรู้เป็นทีม เน้นการสื่อสารสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสิทธิภาพ และความสามารถเพื่อนำองค์กรไปสู่คุณภาพ (ลักษณะ จิระสุวรรณ์ภักดี, สมชาย เทพแสง และสนั่น ประจจิตร, 2566) เกิดจากกระบวนการเฉพาะภายในตัวตนด้วยความสามารถในการคิด ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ มีการสลับบทบาท ทำลายกระบวนการเดิม ใช้อำนาจที่มาจากคุณธรรม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์ มีความกล้าหาญในการพูดความจริง มีความมั่นคงเพื่อเผชิญความขัดแย้ง และส่งเสริมการกระจายอำนาจเพื่อให้มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร (รมิดา เศรษฐบดี, 2566)

การบริหารจัดการในยุคดิจิทัลไม่อาจอาศัยเพียงบทบาทผู้บริหารที่มีอำนาจสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร จึงต้องอาศัยแนวคิดภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collaborative Leadership) ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการตัดสินใจร่วมกัน โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและไว้วางใจกัน ภาวะผู้นำแบบร่วมมือจึงเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นและรวดเร็ว (ขวัญธารา พุ่มพฤษ และคณะ, 2568) ซึ่งผู้บริหารควรมีในด้านการขับเคลื่อนทางวิชาการและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของยุคดิจิทัลที่ต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ การสื่อสาร และการบริหารจัดการอย่างมีส่วนร่วม อันนับเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา

จากความสำคัญข้างต้น ผู้เขียนจึงมุ่งเขียนบทความนี้เพื่อนำเสนอแนวคิด องค์ประกอบ และแนวทางการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้แบบร่วมมือในยุคดิจิทัล โดยเน้นบริบทของสถานศึกษาในประเทศไทย ด้วยวิธีวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ตอบสนองและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีคุณภาพต่อไป ซึ่งจะนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเรียนรู้

ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการเรียนรู้ให้บรรลุผล โดยการกระตุ้น ชี้นำ สร้างแรงบันดาลใจปรับตัวตามสถานการณ์ แบ่งปัน เชื่อมต่อกิจกรรม และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก สร้างสิ่งแวดล้อมที่มีพลังต่อการเรียนศักยภาพการเรียนรู้ ผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรและเกิดนวัตกรรม (สิริมาศ จันทรพิชญสุริยา, 2566) อันเกิดจากการมีความสามารถในการคิดและพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนด้วยการปฏิบัติในการให้ได้อำนาจที่มาจากบุคลิกหรือความสามารถทางเทคนิคหรือการบริหาร (McCloskey, 2014) นับภาวะผู้นำที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากสถานศึกษาเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรมและการสร้างคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้บริหารจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ มีความยืดหยุ่น สามารถบูรณาการศาสตร์และวิธีการอย่างหลากหลายเพื่อความสมบูรณ์ของงานและองค์กร ให้เหมาะกับบริบทแวดล้อมของสถานศึกษาที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา (กนกอร สมปราชญ์, 2560) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการสะท้อนผลและสะท้อนคิดอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครู และส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ ดังนี้

ศรสวรรค์ พานซ้าย และจิตติมา วรรณศรี (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความใฝ่เรียนรู้ การสร้างแรงบันดาลใจ การนำการเปลี่ยนแปลง ความเป็นเลิศทางวิชาการ และการพัฒนานวัตกรรม

ไกศย์ภู เบลรินทร์ และคณะ (2565) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ กล้าคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้เป็นทีม การบูรณาการ ความหลากหลาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เป็นทีม และการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับบริบท

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การระดมทรัพยากร การมีทักษะเชิงปฏิบัติการ และการมีภาวะผู้นำเชิงโครงสร้าง

รมิดา เศรษฐบุตติ (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การบูรณาการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และการนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะ จิระสุวรรณภักดี, สมชาย เทพแสง และสนั่น ประจงจิตร (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคคลแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้เป็นทีม การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สิริมาศ จันทรเพ็ญสุริยา (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

อนุนิดา ยนต์ศิริ และอุไร สุทธิแย้ม (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จิราภรณ์ จำเริญดี, อภิสิทธิ์ สมศรีสุข และนพพร วรรณทอง (2567) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบูรณาการ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การคิดสร้างสรรค์และมีทักษะในการปฏิบัติการ การจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ดังกล่าว จะช่วยพัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งสามารถนำมากำหนดเป็นนโยบาย แนวทางในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้

ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน และการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การพัฒนาคุณลักษณะเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งมิติทางความคิด ทักษะการใช้

เทคโนโลยี และการสร้างปฏิสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งจิระพงษ์ ชมกลิ่น และคณะ (2567) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดเวิร์กช็อปหรือการฝึกอบรมที่เน้นการทำงานร่วมกัน จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรนำเสนอเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันของบุคลากร การใช้แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันออนไลน์หรือการใช้ซอฟต์แวร์ที่เอื้อต่อการประสานงานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทีมงานสามารถแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากรได้ง่าย รวมทั้งสามารถติดตามความก้าวหน้าของงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที

3. ผู้บริหารควรจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมและการเรียนรู้ภายในหน่วยงานเพื่อเป็นที่รวมของการสร้างสรรค์และแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ศูนย์ดังกล่าวควรมีการดำเนินงานที่อาศัยความร่วมมือจากทั้งบุคลากรภายในและผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ทำให้สามารถนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของหน่วยงาน

4. ผู้บริหารควรจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมในการศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมและการพัฒนาทักษะใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการดังกล่าวจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์และนำเสนอความคิดใหม่ที่สามารถนำไปสู่การสร้างความเข้าใจและนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่

5. ผู้บริหารควรจัดการสัมมนาและเวิร์กช็อปภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงานและการฝึกอบรม การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์และนำเสนอความคิดใหม่ที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ผู้บริหารควรพัฒนาหรือใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการวางแผนการทำงาน ระบบดังกล่าวควรสามารถให้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีความแม่นยำสูง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่ในการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

7. ผู้บริหารควรจัดทำการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการใช้เทคโนโลยีอย่างละเอียดเพื่อให้แน่ใจว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้สามารถตอบโจทย์และสอดคล้องกับเป้าหมายหลักของหน่วยงาน การวิเคราะห์ควรรวมถึงการประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยีที่จะเลือกใช้ โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพ ความเสี่ยง และความคุ้มค่าในระยะยาว

8. ผู้บริหารควรมีแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ถูกนำมาใช้ในหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยทำให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อนโยบายหรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างเต็มที่ การฝึกอบรมควรครอบคลุมทั้งทักษะเทคนิคและการใช้งานในทางปฏิบัติเพื่อให้การนำเทคโนโลยีไปใช้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน

9. ผู้บริหารควรพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลและเครื่องมือออนไลน์ที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเอกสาร การศึกษา วิดีโอ และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าถึงและแบ่งปันข้อมูล ได้ง่ายขึ้นรวมถึงการเข้าร่วมการประชุมหรือสัมมนาผ่านโปรแกรมการประชุมทางไกลทำให้เกิดการเรียนรู้ และการติดต่อสื่อสารที่ไม่จำกัดโดยระยะทาง

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ข้างต้น ครอบคลุมการพัฒนา สถานศึกษาทั้งการสร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ การส่งเสริมการคิดอย่างสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การประยุกต์ใช้แนวทางเหล่านี้จะสำเร็จได้โดยต้อง อาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกกลุ่มในการปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Collaborative Leadership) เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่จะ สามารถนำพาบุคลากรหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งเน้นการสร้างความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ทุก กลุ่มในองค์กรและนอกองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อ ผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน (นพรัตน์ ทัดทอง, กฤษณก ดวงชาทม และปองภพ ภูจอมจิตร, 2564) ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงต้องอาศัยความมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยต้องคำนึงถึงการทำงานเป็นทีม เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนย่อมมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน การประสานความร่วมมือจะทำให้องค์กร ได้รับวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ช่วยให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างเหมาะสมและถูกต้องมากที่สุด ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบร่วมมือจึงเป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นและรวดเร็ว

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ เป็นแนวทางสำคัญที่เน้นการมีส่วนร่วม การเปิดใจรับฟัง และการทำงาน เป็นทีม ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบร่วมมือไม่ได้ใช้อำนาจในการบริหาร แต่เป็นผู้เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน องค์ประกอบของภาวะผู้นำ แบบร่วมมือเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารให้สามารถเชื่อมความสัมพันธ์และสร้างความไว้วางใจแก่คนในองค์กร โดยสามารถสรุปองค์ประกอบหลักได้ 5 ประการ (ชลิตา คงเมือง มาร์ตินเนส, 2566) และ (นิลบล ภูมิพัชรไชวงศ์, ปองภพ ภูจอมจิตร และกฤษณก ดวงชาทม, 2568) ดังต่อไปนี้

1. การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี เป็นความสามารถสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ของบุคคล มีความสามารถสร้างการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกันได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ทางวิชาชีพ มีปฏิสัมพันธ์ ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมที่ดี ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และจริงใจกับผู้อื่น ไม่ ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน นักเรียน หรือชุมชน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมเข้มแข็งและเต็มไปด้วย บรรยากาศแห่งความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. การประสานความร่วมมือ เป็นกระบวนการที่มีความสามารถในการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร มีการวางแผนหรือการตัดสินใจร่วมกัน มีความสามารถในการทำงานแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์และการใช้ศักยภาพร่วมกัน วิธีการบริหารจัดการที่เน้นทักษะและคุณลักษณะของการนำแบบร่วมมือกันข้ามกลุ่มหรือองค์กร เพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวมร่วมกัน

3. การมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลข้อเท็จจริง ค่านิยม ทศนคติได้ดี การทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความทันสมัยได้ดี มีความสามารถในการเจรจาเป็นพันธมิตรภายในและภายนอกองค์กรได้ดี มีวิธีในการจูงใจผู้อื่นในการทำงานมีการสร้างเครือข่ายในด้านการสื่อสารเทคโนโลยีที่ดีมีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น รับฟังความคิดเห็น และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ทีมเข้าใจตรงกัน เป็นหัวใจสำคัญในการนำทีมไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

4. การสร้างความไว้วางใจ เป็นกระบวนการสร้างความรู้สึกเป็นความไว้วางใจทางภาวะอารมณ์ของบุคคลและการกระทำความไว้วางใจทางความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์กร ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ ผู้โดยบริหารต้องแสดงออกถึงความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และมีจริยธรรม ส่งผลให้สมาชิกกล้าร่วมมือและเปิดใจกันมากขึ้น

5. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารที่บ่งบอกถึงการมองภาพรวมในอนาคตขององค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรร่วมกันวางแผนที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน การมีวิสัยทัศน์ร่วมจะช่วยให้ทุกคนในองค์กรรู้เป้าหมายและมีแรงจูงใจในการทำงาน

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือ

การพัฒนาคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมั่นคง การพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำการจึงเรียนรู้ไม่ใช่เพียงเป็นเรื่องของทักษะส่วนบุคคล แต่เป็นกระบวนการสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือที่ยั่งยืนภายในองค์กรด้วย ซึ่งขวัญธรา พุ่มพุกษ์ และคณะ (2568) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ดังนี้

1. ผู้บริหารพัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร
2. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีด้วยรางวัลที่เหมาะสมแก่บุคลากร
3. ผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรระดมความคิด ของคนทุกภาคส่วนให้มาร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมคนทุกภาคส่วนให้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และรวมถึงการติดตามผลการมีส่วนร่วม

4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการร่วมกัน วิเคราะห์ปัญหา และตั้งคำถามเป็นการลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นเพื่อหาวิธีแก้ไข และร่วมวางแผนในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา ของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการทำงาน

5. ผู้บริหารประสานและให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรและหน่วยงานของรัฐในการเชื่อมโยงและ แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน รวมทั้งกำกับติดตามให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปในแนวทางและ มาตรฐานเดียวกันตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด

6. ผู้บริหารมีการสื่อสารในลักษณะการโค้ชซึ่งเป็นกระบวนการสื่อสารความรู้ ความคิด และ ความรู้สึกจากโค้ชไปยังบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7. ผู้บริหารนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัตินำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตาม วิสัยทัศน์

8. ผู้บริหารรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ วิสัยทัศน์ที่เป็นความคาดหวังในอนาคตของ บุคคลและสถานศึกษา เป็นการกำหนดทิศทางของพันธกิจอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อไปสู่เป้าหมายในอนาคต

ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างองค์กรที่เข้มแข็ง บรรยากาศที่เปิด กว้าง และวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ การส่งเสริมภาวะผู้นำแบบร่วมมือจึงควรเป็นเป้าหมายสำคัญของการ พัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรการศึกษา ซึ่งต้องการผู้บริหารที่สามารถจุดประกายศักยภาพของทุก คนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องมีทักษะสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาการบริหารจัดการภายใน สถานศึกษาและมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เพื่อบรรลุเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษายุคดิจิทัล หาก ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล จะสามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการ เป็นผู้บริหาร เนื่องจากการแสดงถึงการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ก้าวทันเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ และ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา การจัดหาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้เพียงพอต่อการ ใช้ งานของครูในการจัดการเรียนการสอน อันเป็นข้อได้เปรียบทางกลยุทธ์ในการแข่งขันทางการจัดการศึกษา ในปัจจุบันและการปฏิบัติหน้าที่ของครูอย่างมีประสิทธิภาพ (พระครูปลัดจรรย์พล สิริธโร, 2568) ดังนั้น ผู้บริหารต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน และเป็นผู้นำด้วยการมีวิสัยทัศน์ สนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการใช้เทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และ ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับทิศทางการจัดการศึกษาในปัจจุบันและนำสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายและความสำเร็จ

บทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ (2565) และมฤดี เพ็งสง่า และมัทนา วัจนอมศักดิ์ (2566) กล่าวถึงบทบาทและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายด้านเทคโนโลยีที่ชัดเจน สามารถกำหนดทิศทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เห็นเป้าหมายและแนวทางในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ
2. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องวางแผนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย และอินเทอร์เน็ตไร้สายให้ครอบคลุมและพร้อมใช้งาน เพื่อให้ครู บุคลากร และนักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล ต้องบริหารงบประมาณและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีให้เพียงพอ ครอบคลุมทุกกลุ่มงานของสถานศึกษา ทั้งกลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ และกลุ่มบริหารทั่วไป เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี ควรเรียนรู้และรู้เท่าทันเทคโนโลยีอยู่เสมอ และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
5. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ต้องจัดกิจกรรมอบรมหรือสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมหรือใช้สื่อดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
6. ผู้บริหารส่งเสริมทักษะดิจิทัลของนักเรียนและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง รวมถึงสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันของนักเรียนในโรงเรียนอย่างแพร่หลาย
7. ผู้บริหารจัดให้มีระบบติดตาม ประเมินผล และให้คำปรึกษาในการใช้เทคโนโลยี ต้องมีระบบกำกับดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีของครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา
8. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือและยกระดับขีดความสามารถของสถานศึกษา ควรผลักดันให้สถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานเอกชน หรือองค์กรอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และสนับสนุนการพัฒนานักเรียน ทั้งในด้านวิชาการและทักษะอาชีพ เพื่อให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

จิตรกร จันทรสุข (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำดิจิทัลความสามารถในการใช้ดิจิทัล และการบริหารจัดการโครงสร้าง

เลอศักดิ์ ตามา (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม การมีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างแรงจูงใจ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

โรจนศักดิ์ อินทนน (2566) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ การคิดสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรม และสมรรถนะทางเทคโนโลยี

دنۇل سەسەۋاڭ ۋە نىيەتە پەيۋەن پەننە (2567) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ การเป็นพลเมืองยุคดิจิทัล และการรู้ดิจิทัล

Valeria et al. (2019) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม การสร้างแนวทางการประสานความร่วมมือ นวัตกรรมในการบริหาร การเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ และการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม การมีสมรรถนะทางเทคโนโลยี การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้และเป็นแนวทางเพื่อยกระดับการจัดการเรียนรู้ การบริหารงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมมือเพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้แบบร่วมมือเป็นแนวทางที่ตอบสนองการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี เน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาตนเอง และการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องสามารถประยุกต์ใช้แนวคิด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมศักยภาพของครูในการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา และปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ควรปฏิบัติตามทุกแนวทางเพื่อให้เกิดคุณภาพอย่างสูงสุด ซึ่งไชโยโพธิ์ ร่มโพธิ์

(2567) และวาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม (2565) กล่าวถึงแนวทางการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมมือเพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีให้ชัดเจน วางแผนและกำหนดแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา

2. การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่น และกระตุ้นพลังในการเปลี่ยนแปลงแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องทำให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น นำเสนอกรณีศึกษาความสำเร็จของครูหรือสถานศึกษาที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมประกวดหรือเชิดชูเกียรติครูที่มีพัฒนาการด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมการสอน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่ครู

3. การทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำงานร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การจัดตั้งกลุ่มทำงานออนไลน์เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันแก้ปัญหา การใช้เครื่องมือสื่อสารแบบเรียลไทม์ในการประชุมหรืออภิปราย และการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

4. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัลร่วมกันในองค์กรเพื่อส่งเสริมความรู้ เช่น จัดตั้งระบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดตั้งระบบพี่เลี้ยงหรือกลุ่มเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนประจำโรงเรียนหรือระดับชั้นเรียนเพื่อให้คำปรึกษาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียน

5. การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความกล้าในการคิดสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เช่น สนับสนุนงบประมาณสำหรับการทดลองนวัตกรรมใหม่ จัดอบรมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เช่น ChatGPT หรือ Canva AI เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดทำสื่อและนวัตกรรมการสอน

6. การจัดการสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีดิจิทัลที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น จัดห้องเรียนดิจิทัลหรือบรรยากาศที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างอิสระ พัฒนาห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) ที่มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีรองรับการเรียนการสอน จัดพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่านหนังสือ หรือโซนสำหรับเรียนออนไลน์ พัฒนาห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น สมาร์ททีวีและส่งเสริมสัญญาณ Wi-Fi ที่ครอบคลุมทุกพื้นที่

บทสรุป

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องปรับตัวและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ยอมรับเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหารในสถานศึกษาและรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างหลากหลาย ในการบริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยแนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ ประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การคิดสร้างสรรค์และมีทักษะในการปฏิบัติการ การจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ประยุกต์ใช้กับแนวคิดภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ประกอบด้วย การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี การประสานความร่วมมือ การมีทักษะการสื่อสารที่ดี การสร้างความไว้วางใจ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ดังนั้นในการประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมมือเพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ปฏิบัติได้โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างแรงบันดาลใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ดิจิทัล การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์เทคโนโลยีดิจิทัล และการจัดการสภาพแวดล้อมเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

การประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมมือเพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลเป็นการผสมผสานระหว่างความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานแบบมีส่วนร่วม และต้องเน้นการสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างมีคุณภาพ แสดงได้ดังภาพ ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้แนวคิดภาวะผู้นำทางการเรียนรู้และภาวะผู้นำแบบร่วมมือ
เพื่อการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชนุ. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกศิษฐ์ เปลรินทร์ และคณะ. (2565). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปัญญา*, 1(2), 1-13.
- ขวัญธรา พุ่มพฤษ และคณะ. (2568). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(8), 756-766.
- จิตรกร จันท์สุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 15(2), 36-49.
- จิระพงษ์ ชมกลั่น และคณะ. (2567). แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(8), 399-411.
- จิราภรณ์ จำเริญดี, อภิสิทธิ์ สมศรีสุข และนภาพร วรรณทอง. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 26(2), 183-200.
- ชนิดา สารทอง และธิดาวัลย์ อุ่นทอง. (2568). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 25(1), 340-354.
- ชลิดา คงเมือง มาร์ตินเนส. (2566). *ภาวะผู้นำแบบร่วมมือของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนนอกระบบสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดขอนแก่น*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไชยโพธิ์ รมโพธิ์. (2567). การประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 2(3), 26-37.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2566). การศึกษาภาวะผู้นำการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(2), 137-154.
- _____. (2567). *ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- دنول แสงสว่าง และนิตยา เปี่ยมพิชนะ. (2567). องค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 14(3), 258-273.
- ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 3(2), 37-45.

- ธีรภัทร คำทึง. (2564). ผลการเรียนรู้วรรณคดีเรื่อง ราชาริราช ตอน สมิงพระรามอาสา โดยการสอนแบบ
สร้างสรรค์เป็นฐาน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนบ้านลาดแค. *วารสารวิชาการ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์รำไพพรรณี*, 2(1), 65-76.
- นพรัตน์ ทัดทอง, กฤษณก ดวงชาทม และปองภพ ภูจอมจิตร. (2564). โปรแกรมการพัฒนากาเวผู้นำแบบ
ร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารสถาบันวิจัย
และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 8(1), 329-346.
- นิลุบล ภูมิพัชรไชวงศ์, ปองภพ ภูจอมจิตร และกฤษณก ดวงชาทม. (2568). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำ
แบบร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.
Interdisciplinary Academic and Research Journal, 5(3), 1016-1032.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). (13 ตุลาคม 2561). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135
ตอนที่ 82 ก หน้า 1-71.
- พระครูปลัดจักรพล สิริธโร. (2568). กาเวผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณ*,
8(2), 836-848.
- มฤดี เพ็งสง่า และมีทนา วังถนอมศักดิ์. (2566). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ
ศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ*, 24(2), 162-175.
- รมิดา เศรษฐบดี. (2566). รูปแบบการพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- โรจนศักดิ์ อินทนน. (2566). กาเวผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลักขวงษ์ จิระสุวรรณภักดี, สมชาย เทพแสง และสนั่น ประจงจิตร. (2566). กาเวผู้นำแห่งการเรียนรู้ในยุค
ดิจิทัล. *วารสารร่วมพฤษ*, 41(2), 218-240.
- เลอศักดิ์ ตามา และสมาลี ศรีพุทธรินทร์. (2564). กาเวผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 22. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(38), 224-240.
- วาสนา ดิษฐ์ประดับ, กาญจนา บุญส่ง และเสนาะ กลิ่นงาม. (2565). กาเวผู้นำกับการบริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 35(3), 1-14.
- ศรสวรรค์ พานซ้าย และจิตติมา วรณศรี. (2564). แนวทางการพัฒนากาเวผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of
Inclusive and Innovative Education*, 5(1), 90-103.

- สิริมาศ จันทรเพ็ญสุริยา. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนุนิดา ยนต์ศิริ และอุไร สุทธิรัมย์. (2566). ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามการรับรู้ของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(2). 159-172.
- Kouzes, J.M., & Posner, B.Z. (2016). *Learning leadership: The Five Fundamentals of Becoming an Exemplary Leader*. John Wiley & Sons.
- McCloskey, M.W. (2014). *Learning Leadership in a Changing World: Virtue and Effective Leadership in the 21st Century*. Palgrave Macmillan.
- Valeria E. Guzman et al. (2019, October 9-11). Characteristics and Skills of Leadership in the Context of Industry 4.0, *17th Global Conference on Sustainable Manufacturing*, China.