

แนวทางเพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนสมรรถนะครูผู้ห้องเรียนทักษะดิจิทัล

คณาวุฒิ นवलปลั่ง¹

ทวิศักดิ์ เพชรทรัพย์²

มหาวิทยาลัยเกริก

Email: Terru4@gmail.com

Received: May 26, 2026; Revised: June 30, 2026; Accepted: June 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ "แนวคิดนำทางผู้บริหาร" (Executive Compass) ในฐานะกลไกเชิงยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนสมรรถนะครูผู้ห้องเรียนดิจิทัลในยุคสังคม 5.0 (Society 5.0) โดยชี้ให้เห็นว่าหัวใจสำคัญมิใช่เพียงการจัดการเทคโนโลยีเชิงกายภาพ หากแต่คือการบริหารความเปลี่ยนแปลงด้วยวิสัยทัศน์เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทสู่การเป็น "ผู้อำนวยความสะดวกดิจิทัล" (Digital Facilitator) แนวคิดนำทางนี้มุ่งเน้นการสร้างพื้นฐานความมั่นคงทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทดลองสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ใหม่ๆ โดยปราศจากความกังวลต่อความผิดพลาด ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดภาระงานธุรการและคืนเวลาสู่การดูแลผู้เรียนอย่างแท้จริง การขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่ยุคสังคม 5.0 ก้าวข้ามขีดจำกัดเพียงการจัดการเทคโนโลยี แต่คือศิลปะการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์เชิงรุกจากผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมระบบ "พี่เลี้ยงดิจิทัลแบบย้อนกลับ" (Reverse Mentoring) เมื่อผู้บริหารสามารถหลอมรวมคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์เข้ากับนวัตกรรมล้ำสมัยได้อย่างลงตัว และนำพาสถานศึกษาจะเปลี่ยนผ่านสู่ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะที่พร้อมสร้างแรงบันดาลใจและเพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนสมรรถนะครูผู้ห้องเรียนทักษะดิจิทัลเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเติบโตอย่างสง่างามในโลกอนาคต

คำสำคัญ: ผู้อำนวยความสะดวกดิจิทัล, สมรรถนะครู, ห้องเรียนดิจิทัล, สังคม 5.0

EXECUTIVE COMPASS FOR DEVELOPING TEACHER COMPETENCY TOWARDS SMART CLASSROOMS

KANAWUD NAUNPLUNG

TAWEESAK PHETSUP

Krirk University

Abstract

This academic article aims to propose the "Executive Compass" as a strategic mechanism for driving teacher competencies into digital classrooms within the era of Society 5.0. It highlights that the core of this educational transformation transcends the mere provision of physical technology, shifting instead toward the art of change management through the proactive vision of school administrators. To effectively lead this transition, executives must embrace the role of a "Digital Facilitator." This guiding framework emphasizes establishing a foundation of "Psychological Safety" within the organization, thereby ensuring that teachers feel secure to experiment with innovative learning tools without the fear of failure, while simultaneously leveraging technology to alleviate administrative burdens and return valuable time to student development. Furthermore, it suggests that administrators foster "Reverse Mentoring" systems. When educational leadership seamlessly integrates human values with advanced innovation, educational institutions will successfully transition into a smart learning ecosystem that inspires teachers, drives digital classroom competencies, and prepares learners to thrive gracefully in the future.

Keywords: Digital Facilitator, Teacher Competencies, Digital Classroom, Society 5.0

บทนำ

ท่ามกลางกระแสธารแห่งความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังก้าวเข้าสู่รอยต่อสำคัญทางประวัติศาสตร์ที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียง "เครื่องมือ" อีกต่อไป แต่ได้กลายเป็น "ส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต" อย่างแยกขาดไม่ได้ การเปลี่ยนผ่านนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบเพียงแค่ระดับบุคคล แต่กำลังเขย่าโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับรากฐาน นำไปสู่การอุบัติขึ้นของแนวคิด Society 5.0 หรือ Super Smart Society ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางนวัตกรรมกับความผาสุกของมวลมนุษยชาติ (blendata: ม.ป.ป.)

หลักการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มุ่งปฏิรูปกระบวนการพัฒนาวิชาชีพจากระบบรวมศูนย์สู่การพัฒนาบนฐานพื้นที่ (Area-Based Development) ที่ยึดโยงกับงานจริงและบริบทของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ผ่านกลไกขับเคลื่อนสำคัญคือ "ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ" (PLC) ควบคู่กับการยกระดับสมรรถนะดิจิทัล (Digital Literacy) และทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อบูรณาการนวัตกรรมเข้าสู่ห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงความก้าวหน้าทางวิชาชีพผ่านระบบข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการเรียนรู้รายบุคคลของผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การนิเทศเชิงกัลยาณมิตรและการสนับสนุนเชิงโครงสร้างจากฝ่ายบริหารเพื่อลดภาระงานธุรการที่ซ้ำซ้อนและคืนครูสู่ห้องเรียน ซึ่งแนวทางดังกล่าวไม่เพียงช่วยเพิ่มพูนขีดความสามารถของครูในการเป็น "สถาปนิกทางการเรียนรู้" (Learning Architect) เท่านั้น แต่ยังเป็นฟันเฟืองเชิงยุทธศาสตร์ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรสู่ระบบนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะ ที่พร้อมหลอมรวมเทคโนโลยีเข้ากับจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ เพื่อบ่มเพาะและเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนเติบโตอย่างสง่างามในยุคสังคม 5.0 ยั่งยืน(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2567)

หากพิจารณาถึงสภาพปัญหาและบทบาทของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในห้วงเวลาที่ผ่านมา จะพบว่า ระบบการส่งเสริมและพัฒนาครูมักมีช่องว่างขนาดใหญ่ที่ทำให้การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาไปไม่ถึงจุดหมายที่วางไว้ โดยประเด็นสำคัญที่กลายเป็นอุปสรรคเรื้อรังคือความไม่สอดคล้อง (Mismatch) ระหว่างนโยบายจากส่วนกลางกับความต้องการที่แท้จริงของครูผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงบริบทที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงของแต่ละสถานศึกษา (วิจารณ์ พานิช, 2557)

ท่ามกลางการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคสังคม 5.0 (Society 5.0) หรือสังคมอัจฉริยะขั้นสูง (Super Smart Society) ที่ขับเคลื่อนด้วยโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีระดับแนวหน้าและการผสมรวมระหว่างโลกกายภาพกับโลกดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างก้าวกระโดดนี้ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเพียงแค่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอด ความมั่นคง และความสำเร็จขององค์กรทางการศึกษา ซึ่งเผชิญกับความท้าทายในการปฏิรูปกระบวนการบริหารจัดการขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติ "การบริหารทรัพยากรมนุษย์" (Human Resource Management) ที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์จากการพัฒนาทักษะแบบดั้งเดิม ไปสู่การบ่มเพาะสมรรถนะดิจิทัลเชิงรุกและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาให้เท่าทันพลวัตของโลกอนาคตอย่างเป็นระบบและยั่งยืน (วิริยะ ฤชชัยพานิชย์, 2567) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค Society 5.0 จึงเป็นเรื่องของการ "ประสานพลังระหว่างมนุษย์และเทคโนโลยี" โดยมีเทคโนโลยีเป็นฐานรากและมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง องค์กรที่สามารถปรับตัวและยกระดับกลยุทธ์การพัฒนาคนได้สำเร็จ จะไม่เพียงแค่ "อยู่รอด" ในกระแสความเปลี่ยนแปลง แต่จะเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ท่ามกลางความผันผวนของโลกยุค Society 5.0 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษาได้ก้าวข้ามขอบเขตของการบริหารงานบุคคลแบบดั้งเดิม ไปสู่การเป็น "ศูนย์กลางแห่งนวัตกรรมและการเรียนรู้" ที่อัจฉริยะยิ่งขึ้น โดยมีกุญแจสำคัญคือการผสมผสานพลังระหว่างเทคโนโลยีระดับสูงเข้ากับศักยภาพทางปัญญาของมนุษย์ เพื่อสร้างระบบนิเวศการทำงานที่ยั่งยืนและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้เห็นภาพรวมของกลยุทธ์การพัฒนาในยุคนี้ เราสามารถพิจารณาผ่านฟันเฟืองสำคัญ 3 ส่วน 1. ขุมพลังจากข้อมูล: การบริหารคนด้วย AI และ Big Data ในโลกอดีต การประเมินบุคคลหรือการวางแผนฝึกอบรมมักขึ้นอยู่กับสัญชาตญาณหรือระบบอาวุโส แต่ในยุค Super Smart Society องค์กรที่ชาญฉลาดจะหยิบยกเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) มาเป็นเครื่องมือหลักในการตัดสินใจ 2. การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Culture) หัวใจสำคัญของความอยู่รอดในยุค 5.0 ไม่ใช่การมีความรู้ที่คงที่ แต่คือความสามารถในการ "ละทิ้งความรู้เดิม" (Unlearn) และ "เรียนรู้สิ่งใหม่" (Relearn) องค์กรทางการศึกษาต้องเปลี่ยนผ่านสู่การเป็น Learning Organization อย่างเต็มตัว 3. การบ่มเพาะทักษะทางปัญญาขั้นสูง: Critical Thinking & Decision Making

แม้เทคโนโลยีจะอัจฉริยะเพียงใด แต่ "การตัดสินใจในภาวะวิกฤต" และ "การคิดเชิงวิพากษ์" ยังคงเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของมนุษย์ ภายใต้ความท้าทายใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีตำราเล่มไหนเขียนไว้ บุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนทักษะเหล่านี้

ความเหลื่อมล้ำในการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาต่างๆ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับพื้นที่ภูมิศาสตร์เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ "ขีดความสามารถในการส่งเสริม" ของผู้บริหาร หากผู้บริหารยังติดอยู่กับกับดักการบริหารงานธุรการแบบดั้งเดิม และมองว่าเทคโนโลยีเป็นเพียงส่วนเสริม (Option) ไม่ใช่ส่วนหลัก (Core) จะส่งผลให้ครูในสังกัดขาดทิศทางการพัฒนาตนเอง เกิดเป็นความอ่อนแอเชิงสมรรถนะที่ขยายวงกว้างขึ้น จนกลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้าง "ครูยุคใหม่" ที่ต้องรับหน้าที่เป็นผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้อัจฉริยะ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2, 2566)

จากสภาพปัญหาและความท้าทายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงได้ ตระหนักอย่างยิ่งถึงความจำเป็นเร่งด่วน ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวพ้นขีดจำกัดเดิมไปสู่การเป็น "องค์กรแห่งการเรียนรู้อัจฉริยะ" (Smart Learning Organization) อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ผู้เขียนมุ่งหวังที่จะสร้างกลไกสนับสนุนที่ช่วยให้ครูและบุคลากร ไม่เพียงแค่มีความรู้ความเข้าใจในเครื่องมือทางเทคโนโลยี แต่ต้องมี "ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม" (Creative Innovative Mindset) เพื่อออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความแตกต่างรายบุคคล และกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในโลกยุค 5.0 ด้วยการศึกษานี้จึงเปรียบเสมือนการสร้าง "แนวคิดนำทาง" (Guiding Concept) ที่สำคัญ ในการเสริมสร้างสมรรถนะของสถานศึกษาและบุคลากร ให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างชาญฉลาดและสร้างสรรค์ เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และพร้อมที่จะเติบโตอย่างมั่นคงในสังคมอัจฉริยะที่เต็มไปด้วยความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง

แนวทางเพื่อขับเคลื่อนสมรรถนะครูผู้ห้องเรียนทักษะดิจิทัล

ในโลกยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีได้กลายเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนทุกมิติของสังคม ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) จึงมิได้หมายถึงเพียงความสามารถในการใช้งานเครื่องมือเบื้องต้น แต่คือทักษะการบูรณาการเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ แท็บเล็ต ตลอดจนโปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์หลากหลายรูปแบบ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

ทักษะดิจิทัลครอบคลุมตั้งแต่ความรู้พื้นฐานในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ไปจนถึงทักษะขั้นสูงในการพัฒนาซอฟต์แวร์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนอย่างชาญฉลาด เพื่อดึงศักยภาพของนวัตกรรมมาสร้างประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความทันสมัยอย่างยั่งยืน (ณัฐพงษ์พัฒนาพงษ์, 2562)

ทักษะดิจิทัลในความหมายร่วมสมัย มิได้จำกัดอยู่เพียงแค่ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือพื้นฐาน แต่หมายถึงมิติของสมรรถนะที่ครอบคลุมตั้งแต่การใช้คอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่าย และอุปกรณ์เคลื่อนที่ เพื่อสืบค้น รวบรวม ประมวลผล และจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนความชำนาญในการรังสรรค์งานนำเสนอที่มีความมืออาชีพและการจัดการข้อมูลที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายผ่านบริการบนอินเทอร์เน็ตที่หลากหลาย ทักษะสำคัญนี้ยังทำหน้าที่เป็นรากฐานสนับสนุนการคิดอย่างมีวิจารณญาณและความคิดเชิงสร้างสรรค์ ช่วยให้บุคคลสามารถประเมินความเชื่อมโยง แยกแยะข้อเท็จจริงออกจากโลกเสมือนได้อย่างเท่าทัน และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อความสำเร็จในงาน นอกจากนี้ ทักษะดิจิทัลยังเน้นย้ำถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นบนแพลตฟอร์มออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและตนเองให้ก้าวทันพลวัตของโลกยุคใหม่ได้อย่างสง่างามและยั่งยืน (อันธิกา ปริญญาณิลกุล และคณะ, 2563)

ทักษะดิจิทัลคือขีดความสามารถในการสืบค้นและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีวิจารณญาณในการประเมินความเชื่อมโยงเพื่อแยกแยะข้อเท็จจริงออกจากโลกเสมือนได้อย่างเท่าทัน ควบคู่ไปกับการใช้เครื่องมือสมัยใหม่ในการผลิตและนำเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายและมีประสิทธิภาพ กระบวนการเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงานมีความเป็นมืออาชีพ แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหารจัดการองค์ความรู้ท่ามกลางกระแสข้อมูลมหาศาลในยุคปัจจุบัน (United National scientific and cultural Organization UNESCO, 2018)

การขับเคลื่อนการพัฒนาครูสู่ห้องเรียนทักษะดิจิทัลในยุค Society 5.0 จำเป็นต้องก้าวข้ามขีดจำกัดของการอบรมเชิงทฤษฎีในระยะสั้น ไปสู่แนวทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้างเสริม "สมรรถนะดิจิทัล" (Digital Competency) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีหัวใจสำคัญอยู่ที่การเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่การเป็น "สถาปนิกทางการเรียนรู้" ที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยี AI และการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการออกแบบนวัตกรรมการสอนได้อย่างสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนานี้ต้องอาศัยการหนุนเสริมจากผู้บริหารใน

การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อการทดลองนวัตกรรมใหม่ๆ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์จริงในชั้นเรียน เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างความพร้อมให้ครูสามารถบริหารจัดการห้องเรียนทักษะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบ่มเพาะให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน พร้อมเติบโตอย่างมีคุณภาพในโลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ได้ถูกนำเสนอโดย (ฐิตินันท์ น้อยน่ม, 2568)

ทักษะทางดิจิทัลถูกนำเสนอโดยการศึกษาของ (ยีน ญัรวรรณ, 2564) การก้าวเข้าสู่โลกยุคใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอุบัติใหม่นั้น ทักษะดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงความสามารถเชิงเทคนิคขั้นพื้นฐาน แต่คือ "สมรรถนะหลัก" ที่มนุษย์ต้องใช้ในการดำรงชีวิตและแสวงหาความสำเร็จ โดยสามารถจำแนกความสำคัญออกเป็น 6 ด้านหลักที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ด้านการสืบค้นและเข้าถึงข้อมูล ถือเป็นต้นทางแห่งปัญญาในยุคสารสนเทศล้นทะลัก ทักษะนี้เน้นความสามารถในการคัดกรองแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ท่ามกลางมหาสมุทรแห่งข้อมูลบนโลกออนไลน์ บุคคลที่ขาดทักษะนี้จะติดอยู่ในกับดักของข้อมูลที่บิดเบือน ดังนั้นการรู้จักใช้เครื่องมือสืบค้นอย่างชาญฉลาดจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างรากฐานของความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่แม่นยำในทุกมิติ

2. ด้านการประมวลผลและจัดการข้อมูล เมื่อเราเข้าถึงข้อมูลได้แล้ว ความท้าทายลำดับต่อมาคือการบริหารจัดการข้อมูลเหล่านั้น ทักษะนี้มุ่งเน้นการจัดหมวดหมู่ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง และการใช้ซอฟต์แวร์ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้พร้อมใช้งานทันที การจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดภาระทางสมองและเพิ่มศักยภาพในการผลิตงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีความเป็นมืออาชีพและตรวจสอบย้อนกลับได้เสมอ

3. ด้านการสร้างสรรค์เนื้อหาดิจิทัล ในโลกที่การสื่อสารผ่านภาพและสื่อประสม (Multimedia) มีอิทธิพลสูง ทักษะการผลิตเนื้อหาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสดงออกถึงตัวตนและองค์ความรู้ บุคคลต้องสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการรังสรรค์งานนำเสนอหรือสื่อการสอนที่ซับซ้อนให้กลายเป็นสิ่งที่เข้าใจง่าย น่าสนใจ และมีพลังในการจูงใจ ซึ่งถือเป็นทักษะขั้นสูงที่สะท้อนถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปกับจินตนาการ

4. ด้านความปลอดภัยและจริยธรรมดิจิทัล นี่คือการป้องกันสำคัญในการดำรงชีวิตบนโลกเสมือน ทักษะด้านนี้ช่วยให้เราเท่าทันต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และที่สำคัญที่สุดคือการมี

"วิจารณ์ญาณดิจิทัล" ในการแยกแยะระหว่างความจริงกับสิ่งที่สร้างขึ้น (Fake News) รวมถึงการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมออนไลน์ เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างสังคมดิจิทัลที่มีสุขภาวะที่ดี

5. ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ทักษะดิจิทัลช่วยทลายกำแพงทางกายภาพ ทำให้การทำงานแบบไร้พรมแดนเกิดขึ้นได้จริงผ่านระบบคลาวด์และแพลตฟอร์มการประชุมทางไกล ความสำคัญในด้านนี้อยู่ที่การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Collaboration) ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรเกิดความคล่องตัวและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ผ่านเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

6. ด้านการคิดเชิงคำนวณและนวัตกรรม ซึ่งถือเป็นยอดพีระมิดของทักษะดิจิทัล คือการนำตรรกะทางคอมพิวเตอร์มาปรับใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้นตอน การมองปัญหาใหญ่ให้เป็นปัญหาย่อย และการวางระบบเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ทักษะนี้จะเปลี่ยนบุคลาการจากการเป็นเพียง "ผู้ใช้เทคโนโลยี" (User) ให้กลายเป็น "ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม" (Innovator) ที่สามารถนำเครื่องมือดิจิทัลมาแก้ปัญหาในชีวิตจริงและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนอัจฉริยะได้อย่างยั่งยืน

องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านตามแนวคิดของ ยืน ภู่วรวรรณ จึงไม่ได้เป็นเพียงทักษะทางคอมพิวเตอร์ แต่เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนา "พลเมืองดิจิทัล" ที่สมบูรณ์แบบ พร้อมสำหรับการแข่งขันในสังคม 5.0 ที่เทคโนโลยีและมนุษย์ต้องหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อสร้างอนาคตความเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะดิจิทัลและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในบริบทสังคม 5.0 จากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดทักษะดิจิทัลทั้ง 6 ด้านของ ดร.ยืน ภู่วรวรรณ (2564) สามารถสรุปความเชื่อมโยงที่มีนัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้ว่า สมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแค่การเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เครื่องมือ แต่เป็นปัจจัยเกื้อหนุน (Enabling Factors) ที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและกระบวนการทศน์ทางการศึกษาใน 3 มิติหลัก ดังนี้: 1. การเปลี่ยนรูปแบบการออกแบบการเรียนรู้ (Transformation of Instructional Design)

ทักษะด้านการสืบค้น การจัดการข้อมูล และการสร้างสรรค์เนื้อหา ช่วยให้ครูสามารถก้าวข้ามการสอนแบบบรรยาย (Passive Learning) ไปสู่การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในห้องเรียนอัจฉริยะ ครูที่มีทักษะดิจิทัลสูงจะสามารถคัดสรรสารสนเทศที่ทันสมัยและผลิตสื่อการสอนที่มีปฏิสัมพันธ์สูง (Interactive Media) ส่งผลให้การส่งผ่านความรู้มีความแม่นยำ น่าสนใจ และตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. การยกระดับการบริหารจัดการชั้นเรียนอัจฉริยะ (Enhancement of Smart Classroom Management) สมรรถนะด้านความปลอดภัย จริยธรรม และการทำงานร่วมกันผ่านเครือข่ายดิจิทัล เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถบริหารจัดการชั้นเรียนในโลกเสมือนได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ครูสามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน (Learning Tracking) และการสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้อย่างไร้รอยต่อ ซึ่งความคล่องตัวในการบริหารจัดการนี้เองที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดกระบวนการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน

3. การขับเคลื่อนนวัตกรรมและวัฒนธรรมการแก้ปัญหา (Driving Innovation and Problem-Solving Culture) ทักษะการคิดเชิงคำนวณ (Computational Thinking) ซึ่งเป็นยอดพีระมิดของสมรรถนะดิจิทัล ส่งผลให้ครูเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอน (Instructor) สู่การเป็นนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovator) ครูจะมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมการแก้ปัญหา (Innovation-based Problem Solving) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสมรรถนะของผู้เรียนให้พร้อมรับกับพลวัตของโลกอนาคต

การขับเคลื่อนการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้ครูและห้องเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะดิจิทัลทั้ง 6 ด้านของครูเป็นแกนหลักในการเปลี่ยนผ่านกระบวนการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการที่ครูมีทักษะสืบค้นและจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อคัดสรรเนื้อหาที่ทันสมัยมาจัดทำสื่อการสอนที่สร้างสรรค์และมีปฏิสัมพันธ์สูง ทักษะเหล่านี้เมื่อผสมผสานกับความสามารถด้านการทำงานร่วมกันบนแพลตฟอร์มออนไลน์ จะช่วยลดข้อจำกัดด้านสถานที่และเวลา ทำให้ห้องเรียนกลายเป็นพื้นที่แห่งการแบ่งปันทรัพยากรและการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกต้องตามหลักจริยธรรมดิจิทัล ยิ่งไปกว่านั้น การนำการคิดเชิงคำนวณมาใช้ในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอน จะเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้สู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่สามารถใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนได้เป็นรายบุคคล สรุปได้ว่าทักษะดิจิทัลคือฟันเฟืองสำคัญที่เปลี่ยนห้องเรียนดิจิทัลจากเพียงสถานที่ที่เต็มไปด้วยอุปกรณ์ ให้กลายเป็นระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เปี่ยมด้วยคุณภาพและพร้อมบ่มเพาะพลเมืองสู่โลกอนาคตอย่างแท้จริง

การจัดการเรียนการสอนในยุคอัจฉริยะ 5.0: การหลอมรวมมนุษย์และเทคโนโลยีในห้องเรียนดิจิทัล (ห้องเรียนอัจฉริยะ Smart room บริษัทโทรทัศน์คมนาคมแห่งชาติจำกัดมหาชน 2568)การจัดการเรียนการ

สอนในยุค อัจฉริยะ 5.0 (Education 5.0) คือการก้าวข้ามขีดจำกัดของยุค 4.0 ที่เน้นเพียงเทคโนโลยีและประสิทธิภาพการผลิต มาสู่ยุคที่ให้ความสำคัญกับ "มนุษย์" โดยมีเทคโนโลยีระดับสูงเป็นฐานรองรับ เพื่อสร้างสรรค์สังคมที่ยั่งยืนและชาญฉลาด (Super Smart Society) ผ่านการขับเคลื่อนที่มีรายละเอียดเชิงลึกดังนี้:

1. ปรัชญาการยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centric Education) ในขณะที่ยุคก่อนหน้ามุ่งเน้นการใช้ระบบอัตโนมัติ แต่ในยุค 5.0 หัวใจสำคัญคือการใช้เทคโนโลยีใน ห้องเรียนดิจิทัล เพื่อตอบสนองความต้องการรายบุคคล (Personalization) ครูจะใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และปัญญาประดิษฐ์มาวิเคราะห์ศักยภาพที่แตกต่างกันของผู้เรียน เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความถนัดของแต่ละคน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการดึงศักยภาพที่เป็นจุดเด่นของมนุษย์ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และจริยธรรม ออกมาให้มากที่สุด

2. การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้แบบไร้รอยต่อ (Seamless Learning Ecosystem) ห้องเรียนดิจิทัลในยุค 5.0 ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงห้องสี่เหลี่ยม แต่เป็นระบบนิเวศที่เชื่อมโยงโลกจริงและโลกเสมือนเข้าด้วยกัน (Phygital) ผ่านเทคโนโลยี เช่น Metaverse, AR และ VR เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่เสมือนจริงและปลอดภัย ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การเรียนการสอนจึงเป็นการผสมผสานระหว่างการลงมือปฏิบัติจริงและการจำลองสถานการณ์ผ่านเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย

3. บทบาทใหม่ของครูสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกอัจฉริยะ (Smart Facilitator) ในยุคนี้นักบาทของครูจะเปลี่ยนจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ (Instructor) ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกและที่ปรึกษา (Mentor & Coach) โดยครูจะใช้ทักษะดิจิทัลขั้นสูงในการคัดสรรนวัตกรรมและเนื้อหาที่มีคุณภาพมาจัดรูปแบบการเรียนรู้ ครูจะมีเวลามากขึ้นในการขัดเกลาทักษะทางสังคมและจิตใจให้แก่ผู้เรียน เนื่องจากระบบการถ่ายทอดเนื้อหาพื้นฐานสามารถทำได้ผ่านระบบอัจฉริยะในห้องเรียนดิจิทัล

4. การวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยดิจิทัล (Authentic Digital Assessment) การจัดการเรียนการสอนยุค 5.0 จะเปลี่ยนจากการสอบวัดความรู้แบบเดิม ไปสู่การประเมินผลที่เน้นทักษะและการประยุกต์ใช้ โดยใช้ระบบจัดเก็บข้อมูลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Learning Analytics) เพื่อดูพัฒนาการของผู้เรียนในทุกมิติ ทั้งทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) และทักษะทางดิจิทัล ทำให้การประเมินผลมีความแม่นยำ และช่วยให้ครูสามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันทั่วทั้ง

5. การบ่มเพาะพลเมืองดิจิทัลที่ชาญฉลาด (Global Digital Citizenship) เป้าหมายสุดท้ายของการสอนในยุคนี้ คือการสร้างผู้เรียนที่มี "ความฉลาดทางดิจิทัล" สามารถแยกแยะความจริงออกจากโลกเสมือน มีความรับผิดชอบต่อสังคมออนไลน์ และมีทักษะการคิดเชิงคำนวณเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ การจัดการเรียนการสอนใน ห้องเรียนดิจิทัล จึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้มนุษย์สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีอัจฉริยะได้อย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์

การจัดการเรียนการสอนในนิเวศห้องเรียนดิจิทัลยุค 5.0 ถือเป็นการปฏิรูปกระบวนการทัศน์ทางการศึกษาที่มุ่งเน้นการบูรณาการนวัตกรรมขั้นสูงเพื่อยกระดับสมรรถนะแห่งความเป็นมนุษย์ให้ก้าวข้ามขีดจำกัดเชิงเทคนิค สู่การสร้างสรรค์ปัญญาและจริยธรรมที่สมบูรณ์ โดยพลังของเทคโนโลยีดิจิทัลจะทำหน้าที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตในโลกอนาคตที่เทคโนโลยีกับวิถีชีวิตหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ สถานศึกษาควรเร่งส่งเสริมสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนรายบุคคล ควบคู่ไปกับการจัดหาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่มีเสถียรภาพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและจิตสำนึกพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ

แนวทางเพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนสมรรถนะครูสู่ห้องเรียนทักษะดิจิทัล

ในยุคที่เทคโนโลยีหมุนเวียนเร็วกว่าหลักสูตร หน้าที่ของยุทธศาสตร์บริหารจึงไม่ใช่แค่การซื้ออุปกรณ์ แต่คือการ “Upgrade Mindset” ของครูให้กล้าก้าวออกจากกรอบเดิมการขับเคลื่อนพัฒนาครู เปลี่ยนจากผู้สอนในตำรามาเป็นโค้ชผู้นำทางบนโลกดิจิทัลที่พร้อมเรียนรู้ไปกับเด็กๆ การสร้างห้องเรียนทักษะดิจิทัลที่ยั่งยืนจึงต้องเริ่มจากการวางรากฐานทางความคิดที่มองว่านวัตกรรมคือโอกาส ไม่ใช่ภาระ เพื่อเปลี่ยนห้องเรียนสี่เหลี่ยมให้กลายเป็นพื้นที่แห่งการสร้างสรรค์ที่ไร้ขีดจำกัดสำหรับอนาคต (ชวนคิด มะเสนา, 2559) ได้วางรากฐานสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นย้ำว่าการเตรียมความพร้อมด้านทักษะและทรัพยากร ไม่ใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้แบบผิวเผิน แต่มีเป้าหมายสูงสุดคือ “การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม” ของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยสรุปประเด็นการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดไว้ 3 ด้านหลัก

1. การพัฒนาด้านความรู้: รากฐานของความเท่าทันความรู้คือวัตถุดิบขั้นแรกที่ต้องได้รับการยกระดับให้ทันสมัยอยู่เสมอ ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารล้นหลาม ความรู้ที่บุคลากรจำเป็นต้องครอบครองจึงไม่ใช่แค่ทฤษฎีในตำรา แต่ต้องครอบคลุมถึงความรู้เท่าทันเทคโนโลยี: ความเข้าใจเชิงลึกในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลให้

เหมาะสมกับบริบทการเรียนรู้ เพื่อเปลี่ยนผ่านห้องเรียนแบบเดิมสู่ห้องเรียนอัจฉริยะอย่างมีประสิทธิภาพความรู้เชิงสหวิทยาการ การข้ามขีดจำกัดของวิชาชีพตนเองเพื่อบูรณาการความรู้จากศาสตร์แขนงอื่นเข้าด้วยกัน ช่วยให้สามารถออกแบบการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนใหม่ๆ ได้อย่างมีระบบ

2. การพัฒนาด้านทักษะ: ศิลปะแห่งการเปลี่ยนทฤษฎีสู่การปฏิบัติ เมื่อมีคลังความรู้ที่ทันสมัยแล้ว ทักษะคือเครื่องมือที่จะเปลี่ยนความรู้นั้นให้กลายเป็นผลงานที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาในส่วนนี้มุ่งเน้นความเชี่ยวชาญและการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงทักษะทางวิชาชีพยุคใหม่ การขัดเกลาเทคนิคการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน และการใช้โปรแกรมประยุกต์ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ทักษะทางสังคมและอารมณ์การเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่เครื่องจักรไม่สามารถทดแทนได้ ทักษะการคิดแก้ปัญหา การฝึกฝนความคล่องตัวในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าภายใต้ภาวะวิกฤตหรือความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

3. การพัฒนาด้านเจตคติ: แรงขับเคลื่อนที่ยั่งยืนจากภายใน

องค์ประกอบนี้คือหัวใจสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาทั้งหมด เพราะเจตคติคือตัวกำหนดทิศทางว่าบุคลากรจะใช้ความรู้และทักษะที่มีไปในทิศทางใด การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การสร้างทัศนคติที่พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ มองเห็นความเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการเติบโต ไม่ใช่ภาระหรืออุปสรรคในการทำงาน ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ การสร้างความตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่อสังคมและผู้เรียน ซึ่งจะกลายเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยไม่ต้องมีใครบังคับ ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร การสร้างความรู้สึกร่วมกันและเป็นหนึ่งเดียวกับเป้าหมายของสถานศึกษา นำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจและการทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อความสำเร็จร่วมกันและจากการสังเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2561)

การส่งเสริมวิชาชีพครูเริ่มต้นจากการคัดสรรผู้มีใจรักและศักยภาพเข้าสู่ระบบผ่านกระบวนการสรรหาที่มีคุณภาพ เพื่อวางรากฐานการจัดการศึกษาที่เข้มข้นทั้งในด้านวิชาการและจริยธรรมให้แก่ผู้ที่แม่พิมพ์ของชาติ เมื่อเข้าสู่การทำงาน ครูจำเป็นต้องได้รับการอบรมและนิเทศอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษา 5.0 ของญี่ปุ่นเน้นสร้างสภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ตอบโจทย์ความแตกต่างรายบุคคล ช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาและสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ด้วยตนเอง สิ่งนี้กลายเป็นความท้าทายหลักของ

ผู้บริหารที่ต้องเร่งปรับทั้งโครงสร้างพื้นฐานและทัศนคติ เพื่อผสานเทคโนโลยีเข้ากับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (จิราภรณ์ ศรีอุบล, 2564)

1. การสร้างวิสัยทัศน์และสภาพแวดล้อมดิจิทัล (Digital Ecosystem) ผู้บริหารต้องไม่เพียงแต่ออกคำสั่ง แต่ต้อง "สร้างพื้นที่ปลอดภัย" ให้ครูได้ทดลองใช้เทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐานที่พร้อม: จัดหา High-speed Wi-Fi และเครื่องมือที่เสถียร เพราะความล้มเหลวของอุปกรณ์คืออุปสรรคแรกที่ทำให้ครูท้อถอย Digital Mindset: สร้างความเข้าใจว่าเทคโนโลยีไม่ได้มาแทนที่ครู แต่มาเพื่อ "ลดภาระงานครู" เพื่อให้ครูมีเวลาดูแลนักเรียนเป็นรายบุคคลมากขึ้น

2. การเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ (Instructional Leadership) ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรทำตัวเป็น "Chief Learning Officer" มากกว่านักปกครอง Model the Behavior: ผู้บริหารควรใช้เครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงานเองก่อน เช่น การประชุมผ่าน Cloud, การใช้ Data Dashboard วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ เพื่อเป็นต้นแบบให้ครูเห็น ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Personalized: แทนที่จะจัดอบรมแบบ "เหมารวม" (One size fits all) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูเลือกพัฒนาทักษะตามที่ตนเองขาด เช่น บางคนเก่งการทำสื่อวิดีโอ บางคนเก่งการใช้ AI ช่วยตรวจข้อสอบ

3. การสนับสนุนกลุ่มเครือข่ายวิชาชีพ (PLC ในโลกดิจิทัล) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู (Professional Learning Community) Cross-Generation Mentoring: จับคู่ครูรุ่นใหม่ที่เกี่ยวข้องเทคโนโลยี (Digital Native) กับครูอาวุโสที่มีประสบการณ์การสอนสูง (Pedagogy Expert) เพื่อเกิดการถ่ายทอดทักษะซึ่งกันและกัน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น: การพัฒนาครูจะเกิดไม่ได้เลยถ้าครูยังติดอยู่กับงานเอกสาร ผู้บริหารควรนำระบบอัตโนมัติมาใช้ เพื่อคืนเวลาให้ครูได้ไปพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ

4. การนิเทศเชิงกลยุธยมิตรในมิติใหม่ (Modern Clinical Supervision): การขับเคลื่อนสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรครูจะประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมไม่ได้ หากกระบวนการนิเทศภายในยังคงยึดติดกับแนวคิดดั้งเดิม ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำเทศจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวัฒนธรรมองค์กรจากการกำกับติดตามเพื่อตรวจข้อผิดพลาด ไปสู่กระบวนการหนุนเสริมและร่วมสร้างสรรค์การเรียนรู้ (Co-creation) ผ่านการสังเกตการณ์ชั้นเรียนยุคดิจิทัล (Digital Classroom Observation) ซึ่งปรับเปลี่ยนจากการตรวจพิจารณาเอกสารแผนการจัดการเรียนรู้ มาเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในพื้นที่เรียนรู้ออนไลน์หรือสังเกตการณ์เชิงประจักษ์ในการประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีอัจฉริยะในห้องเรียนจริง เพื่อให้ข้อมูลสะท้อนกลับเชิงบวก (Positive Feedback) ที่สามารถนำไปพัฒนาต่อยอดได้ทันที ควบคู่ไปกับการวางระบบการยกย่องเชิดชู

เกียรติ (Recognition and Appreciation) โดยการเผยแพร่ความสำเร็จของครูผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ดีเด่นผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ของสถานศึกษา ซึ่งนอกจากจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจและคุณค่าในวิชาชีพให้แก่ครูผู้ปฏิบัติแล้ว ยังทำหน้าที่เป็นแรงบันดาลใจสำคัญที่ขับเคลื่อนให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาตนเองในหมู่เพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างเป็นธรรมชาติ

5. การเปิดรับหุ้นส่วนเครือข่ายความร่วมมือภายนอก (External Stakeholder Engagement): ในบริบทของสังคม 5.0 สถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาศักยภาพอย่างโดดเดี่ยวได้ ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่เปิดกว้างในการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอก ทั้งในรูปแบบหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public-Private Partnership: PPP) เพื่อดึงศักยภาพ องค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญชั้นสูงจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือองค์กรภายนอกเข้ามาเติมเต็มและยกระดับสมรรถนะในจุดที่สถานศึกษาขาดแคลน อาทิ ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) หรือการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารจัดการ การศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงรุกกับผู้ปกครองผ่านการบูรณาการแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบทางเดียวในอดีต สู่การร่วมมือกันวางรากฐาน ดูแลหนุนเสริม และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล (Personalized Development) อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สรุป

การขับเคลื่อนโรงเรียนเข้าสู่ยุค Society 5.0 ไม่ใช่เพียงการจัดการหาเทคโนโลยี แต่คือการบริหารความเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์เชิงรุก โดยผู้บริหารโรงเรียนควรทำหน้าที่เป็น "ผู้อำนวยความสะดวกดิจิทัล" (Digital Facilitator) ที่มุ่งสร้างพื้นฐานความมั่นคงทางจิตวิทยา จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าแนวคิดนำทางผู้บริหาร (Executive Compass) สามารถขับเคลื่อนสมรรถนะครูสู่ห้องเรียนทักษะดิจิทัลได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามแนวคิดสังคม 5.0 ที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารปรับบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกดิจิทัล (Digital Facilitator) ช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตวิทยาและลดภาระงานธุรการเพื่อคืนเวลาให้ครู สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ผ่านระบบพี่เลี้ยงย้อนกลับ (Reverse Mentoring) (Jack Welch, 2001) ส่งผลให้ครูเกิดเจตคติเชิงบวก ทักษะล้ำสมัย และยกระดับสู่การเป็นสถาปนิกทางการเรียนรู้ (Learning Architect) ที่ออกแบบการศึกษาตอบสนองรายบุคคลในนิเวศการเรียนรู้อัจฉริยะได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้ครูรู้สึกปลอดภัยที่จะทดลองใช้เครื่องมือใหม่ๆ โดยปราศจากความกังวลเรื่องการถูกตำหนิเมื่อเกิด

ข้อผิดพลาด ขณะเดียวกันผู้บริหารควรยึดหลักการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ "ลดภาระงาน" เป็นอันดับแรก เพื่อพิสูจน์ให้ครูเห็นว่านวัตกรรมช่วยคืนเวลาในการดูแลนักเรียนได้จริง มากกว่าการเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำเดิม นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมระบบ "พี่เลี้ยงดิจิทัลแบบย้อนกลับ" (Reverse Mentoring) เพื่อเชื่อมโยงทักษะของครูต่างรุ่นเข้าด้วยกัน และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการนิเทศเชิงกัลยาณมิตรที่เน้นการโค้ชซึ่งมากกว่าการจับผิด ควบคู่ไปกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อโครงสร้างพื้นฐานที่เสถียรและไร้รอยต่อ ที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหารควรทำตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) ในการใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นจริง เมื่อผู้บริหารสามารถผสานความเข้าใจในคุณค่าของมนุษย์เข้ากับนวัตกรรมได้ โรงเรียนจะสามารถเปลี่ยนผ่านสู่ระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลที่ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียนได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ศรีอุบล. (2564). การจัดการเรียนรู้ในยุคการศึกษา 5.0. วารสารประสานวิชาการ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 15(2), 45–57.
- ชวนคิด มะเสนา. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ฐิตินันท์ นอนันนิม. (2568). พฤติกรรมการส่งเสริมทักษะดิจิทัลให้ครูของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนในยุคสังคมอัจฉริยะ 5.0 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐพงษ์ พัฒนพงษ์. (2562). การพัฒนาทักษะดิจิทัลในครูยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันการเรียนรู้ตลอดชีวิต.
- บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด มหาชน. (2568), NT Smart Classroom: โซลูชันห้องเรียนอัจฉริยะเพื่อการเรียนรู้แห่งอนาคต. <https://www.ntplc.co.th>
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2561). การศึกษาและวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เย็น ภู่วรรณ. (2564, 24 มิถุนายน). ความสำคัญของทักษะดิจิทัล. Learning. <https://learning.edp.ku.ac.th>

- วิจารณ์ พานิช. (2557). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ตาตา พลัสเคชั่น.
- วิริยะ ฤชชัยพานิชย์. (2567). การศึกษาไทยกับการเข้าก้าวเข้าสู่ยุค Society 5.0 [บทความพิเศษ]. Thai.org.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. (2566). รายงานผลการดำเนินงานประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2567. นครปฐม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อ
การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและการ
ดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา. สำนักพัฒนาระบบ
บริหารงานบุคคลและนิติการ.
- อันธิกา ปรินญาณิลกุล และคณะ. (2563). ทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพใน
ธุรกิจโรงแรมไทย: กรณีศึกษาโรงแรมในเครือดุสิต อินเทอร์เน็ตชั้นนำ ในเขตกรุงเทพมหานคร
[รายงานการวิจัย]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยดุสิตธานี.
- Blendata. (ม.ป.ป.). AI และ Big Data เทคโนโลยีสำคัญสู่ยุค Society 5.0.
<https://blendata.co/th/blog/society-5-0>
- UNESCO. (2018). Digital skills critical for jobs and social inclusion.
<https://en.unesco.org/news/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion>
- University of Bath. (2025). Your digital and culture. <https://www.bath.ac.uk/guides/your-digital-and-culture/>
- Jack Welch. (2001). Jack: Straight from the gut. New York: Warner Books.