

ยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาอย่างมืออาชีพ

Smart Literacy Strategies for Developing Transformational
Leadership of Professional School Administrators

ศราวุฒิ สมัญญา ¹

Sarawut Samanya ¹

Received: August 14,2025 Revised: November 27,2025 Accepted: November 27,2025

บทคัดย่อ

บทความนี้ได้ศึกษายุทธศาสตร์ฉลาดรู้ในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์(1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร (2) เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ โดยมีการศึกษาจาก (1) แนวพระราชดำริการศึกษาการเรียนรู้จากพระราชดำรัส พระบรมราโชวาท (2) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ รูปแบบการนำที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้และผู้ตามให้เติบโตไปพร้อมกันและสามารถรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) แนวคิดผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองตามองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ฉลาดรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมืออาชีพ พบว่า การสร้างแนวทางในการพัฒนาตนเองตามกระบวนการขององค์ประกอบ ที่ (1) ความมุ่งมั่นด้วยศรัทธา คือ การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ รู้จักการสร้างเครือข่ายความร่วมมือความสัมพันธ์ที่ดี องค์ประกอบที่ (2) ใฝ่หาความรู้คู่คุณธรรม คือ การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และควมยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม องค์ประกอบที่ (3) นำไปใช้อย่างฉลาด คือ การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และองค์ประกอบที่ (4) ไม่ประมาทหมั่นตรวจสอบพัฒนา คือ การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์ฉลาดรู้, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ

Abstract

This article examines smart literacy strategies for developing transformational leadership among professional school administrators. The objectives were: (1) to study the

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

¹ Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

¹ Corresponding author Email: tcsarawut563@gmail.com

components of smart literacy strategies based on the royal initiatives of His Majesty King Bhumibol Adulyadej the Great, and (2) to propose guidelines for developing transformational leadership among professional school administrators. The study draws upon : (1) the royal initiatives and learning principles derived from royal speeches and addresses; (2) the concept of transformational leadership, which emphasizes inspirational leadership and positive change aimed at enhancing the potential of both leaders and followers so that they can grow together and effectively respond to challenges; and (3) concepts related to school administrators, who must possess visionary leadership and the ability to manage resources efficiently. The synthesis of these concepts reveals that school administrators can use the components of smart literacy strategies as a framework for professional development in response to change. The findings indicate that effective self-development can be achieved through the following components: 1.Commitment with Faith – cultivating visionary administrators who can build collaborative networks and foster positive relationships; 2.Pursuit of Knowledge with Virtue – promoting continuous self-development, establishing a learning-oriented organizational culture, and adhering to moral and ethical principles; 3.Intelligent Application – enabling administrators to analyze situations, plan strategically, and effectively apply technology and innovation; and 4.Constant Vigilance and Improvement – encouraging administrators to regularly evaluate performance and engage in continuous improvement.

Keywords: smart literacy strategies, transformational leadership, professional school administrators

บทนำ

โลกในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง การเปลี่ยนแปลงทางภูมิศาสตร์การเมือง การเติบโตของประชากร และความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม สภาพการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทุกด้านของชีวิตมนุษย์ รวมถึงการทำงาน การดำรงชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างกัน ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ตามที่สุทธิชัย มั่นคง (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาทางการศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความสามารถการสร้างแรงบันดาลใจให้การทำงานและการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการนำองค์กร สังคม และโลกให้ก้าวผ่านความท้าทายและก้าวสู่ความเจริญก้าวหน้า บทบาทของผู้นำในยุคปัจจุบันจึงไม่ใช่เพียงการควบคุมและสั่งการ แต่ต้องเป็นการสร้างแรงบันดาลใจ การปลดปล่อยศักยภาพของคนอื่น ๆ ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือในการทำงานทุกภาคส่วน เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและท้าทายความสามารถและศักยภาพ ดังจะเห็นได้จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคปัจจุบันบทบาทของการภาวะผู้นำในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ โดยจะเน้น

ไปที่ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับยุคสมัยการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาความเจริญและความทันสมัยให้ก้าวผ่านความท้าทายและก้าวสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในทุก ๆ ด้าน

โดยการนำหลักยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคนอย่างยั่งยืน และทรงมีพระราชดำริในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกคนมีโอกาสเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพตามแนวพระราชดำริฉลาดรู้ นั้นมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณภาพ โดยเน้นการเรียนรู้แบบองค์รวม ทั้งด้านวิชาการ ด้านจิตใจ และด้านสังคม การนำองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ตามแนวพระราชดำริ มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายในยุคปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถสร้างสรรค์สังคมให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ในด้านของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนั้น ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ระบบการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายรอบด้าน ทั้งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงความต้องการของผู้เรียนที่มีความหลากหลายมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ การบริหารสถานศึกษาจึงไม่อาจดำเนินไปเช่นรูปแบบเดิมได้อีกต่อไป ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ” ที่มีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโลกยุคใหม่ ดังที่ภทราวดี สุนทรพจน์ (2564) ได้เสนอว่า การเป็นผู้บริหารมีอาชีพต้องเริ่มจากการมีความพร้อมทั้งด้านวิชาการและด้านการนำเชิงกลยุทธ์ ในขณะเดียวกัน นายกรัฐมนตรีต้องมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางการศึกษา โดยทำหน้าที่กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของชุมชน ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งยังต้องสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นหัวใจขององค์กรที่ต้องการพัฒนาศักยภาพทั้งระบบ ตามที่ (Fullan, 2020) เน้นย้ำว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องสามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นบทบาทของผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเกิดพลังในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนเปิดรับนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล แนวคิดนี้สะท้อนมุมมองของ Northouse (2021) ซึ่งชี้ว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคปัจจุบันจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารงานตามหน้าที่หรือการควบคุมเชิงโครงสร้างเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นผู้นำทางปัญญา ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และผู้ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการบริหารเชิงคุณค่าที่ตั้งอยู่บนความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคมโลกในอนาคตได้อย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะนำเสนอแนวคิดและหลักการสำคัญของยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ตามแนวพระราชดำริ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการศึกษาของไทยในทุก ๆ ด้านให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม หรือวัฒนธรรม การปรับตัวและการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยการนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้สามารถจัดการกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวพระราชดำริ “ยุทธศาสตร์ฉลาดรู้”

ยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ โดยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (2550) เป็นการศึกษาการเรียนรู้จาก พระราชจริยวัตร พระราชดำรัส พระบรมราโชวาท บทพระราชนิพนธ์ พระราชกรณียกิจ และโครงการวิจัย และพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ แล้วนำมาสังเคราะห์ และพัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบการเรียนรู้ ตามแนวพระราชดำริ “ฉลาดรู้” คือรู้แล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ โดยไม่เป็นพิษเป็นโทษ ซึ่งประกอบด้วย หลักการ การเรียนรู้แบบฉลาดรู้ ยุทธศาสตร์ “ฉลาดรู้” ซึ่งการศึกษาค้นพบจากงานวิจัย เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2543-2544 ที่สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับชาติในขณะนั้น โดยปัจจุบันไม่มีหน่วยงานนี้แล้ว ได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่งเพื่อศึกษาวิจัยรูปแบบการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ และได้ผลงานวิจัยเรื่องนี้ จัดทำเป็นรายงานชื่อว่า รายงานผลการวิจัยรูปแบบการเรียนรู้ตามแนวพระราชดำริ ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ “ฉลาดรู้” หลังจากนั้น มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้นว่า นำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของชุมชน ในปี พ.ศ. 2550 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จัดพิมพ์รายงานการวิจัยเรื่องนี้เพื่อเผยแพร่สำหรับผู้สนใจ ในเดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2556 ที่ผ่านมารวมไปถึงการศึกษาจากพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2524 ความตอนหนึ่งว่า

“...ความรู้มันสำคัญยิ่งใหญ่ เพราะเป็นปัจจัยให้เกิดความฉลาดสามารถและความเจริญก้าวหน้า มนุษย์จึงไม่ศึกษากันอย่างไม่รู้จบสิ้น แต่เมื่อพิเคราะห์ดูแล้ว การเรียนความรู้แม้มากมายเพียงใด บางทีก็ไม่ช่วยให้ฉลาดหรือเจริญได้เท่าไรนัก ถ้าหากเรียนไม่ถูกถ้วน ไม่รู้จริงแท้ การศึกษาหาความรู้จึงสำคัญ ตรงที่ว่า ต้องศึกษาเพื่อให้เกิด “ความฉลาดรู้” คือ รู้แล้ว สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง ๆ โดยไม่เป็นพิษเป็นโทษ การศึกษาเพื่อความรู้ มีข้อปฏิบัติที่น่าจะยึดเป็นหลักอย่างน้อย 2 ประการ ประการแรก เมื่อจะศึกษาสิ่งใดเรื่องใดให้รู้จริง ควรจะได้ศึกษาให้ตลอดครบถ้วนทุกแง่ทุกมุม ไม่ใช่เรียนรู้แต่เพียงบางส่วน บางตอนหรือเพ่งเล็งเฉพาะแต่เพียงบางแง่บางมุม

อีกประการหนึ่งซึ่งจะต้องปฏิบัติประกอบพร้อมกันไป ด้วยเสมอคือ ต้องพิจารณาศึกษาเรื่องนั้น ๆ ด้วยความคิดจิตใจที่ตั้งมั่นเป็นปกติ และเที่ยงตรงเป็นกลาง ไม่ยอมให้รู้เห็น และเข้าใจตามความเหนียวนาของอคติ ไม่ว่าจะเป็นอคติฝ่ายชอบหรือฝ่ายชัง มิฉะนั้นความรู้ที่เกิดขึ้นจะไม่เป็นความรู้แท้ หากแต่เป็นความรู้ที่ถูกอำพรางไว้ หรือที่ตลาดเคลื่อนวิปริตไปต่าง ๆ จะนำไปใช้เป็นประโยชน์จริง ๆ โดยปราศจากโทษไม่ได้...” พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ. 2524 (กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ, 2550)

จากการศึกษาผู้เขียนได้นำหลักการแนวพระราชดำริและยุทธศาสตร์ “ฉลาดรู้” มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจการประยุกต์ใช้และการบูรณาการอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติให้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมุ่งหวังให้เกิดผลลัพธ์ในหลายมิติ ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคตในการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. การสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนดำเนินการและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน และเกิดความยั่งยืนในการพัฒนา

3. การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งครูและบุคลากรอื่น ๆ ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอน และการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นสามารถแข่งขันได้ในโลกยุคใหม่

5. การสร้างคนดี มีความรู้ และคุณธรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อให้ผู้เรียนเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม

6. การสร้างความเป็นเลิศเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ คุณธรรมและการบริหารจัดการโดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วางแผนเชิงกลยุทธ์ และติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น ๆ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา

8. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

9. การประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อติดตามความก้าวหน้า และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

โดยการศึกษายุทธศาสตร์ฉลาดรู้ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมุ่งมั่นด้วยศรัทธา ใฝ่หาความรู้คุณธรรม นำไปใช้อย่างฉลาด ไม่ประมาทหมั่นตรวจสอบพัฒนา และสามารถอธิบายความหมายจากสภาสถาบันราชภัฏ, กระทรวงศึกษาธิการ (2543) นำเสนอได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มุ่งมั่นด้วยศรัทธา หมายถึง ความตั้งใจจริงที่จะศึกษาหาความรู้ โดยมีศรัทธาที่ถูกต้อง เกื้อกูล ส่งเสริม ศรัทธาที่ถูกต้องนั้น เกิดจากความเพ่งพินิจพิจารณาด้วยใจที่เป็นกลาง หนักแน่น สมบูรณ์ด้วยเหตุผลมีแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นด้วยศรัทธา ดังนี้ ทำให้ผู้เรียนรู้จักตนและสภาพแวดล้อมของตนอย่างถ่องแท้ สร้างความตระหนักในปัญหา สร้างความตระหนักในคุณค่าของสิ่งที่จะเรียน และกำหนดเป้าหมายของการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 2 ใฝ่หาความรู้คู่คุณธรรม หมายถึง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านวิชาความรู้และคุณธรรม ให้เกิดความรู้จริงเรียนรู้ด้วยจิตใจที่ตั้งมั่นเป็นปกติ เทียบตรงและเป็นกลาง รวมทั้งต้องศึกษาให้เห็นจริงและ แจ่มแจ้ง แนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการใฝ่หาความรู้คู่คุณธรรม คือ สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ใน 3 ลักษณะ คือ เรียนรู้จากความรู้ ความคิดของผู้อื่น เรียนรู้จากการขบคิด พิจารณาด้วยตนเอง และเรียนรู้จากการปฏิบัติ

องค์ประกอบที่ 3 นำไปใช้อย่างฉลาด หมายถึง การใช้สติปัญญาประยุกต์ความรู้ ทั้งทฤษฎี และปฏิบัติไปใช้อย่างเหมาะสมด้วยความซื่อตรง บริสุทธิ์ใจ และมีความรับผิดชอบต่อหลักวิชาและส่วนรวม โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อตนและสังคม แนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการนำไปใช้อย่างฉลาด คือ การศึกษาวิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหาความต้องการของตนและสังคม การพิจารณาทบทวนความรู้ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนา การพิจารณาเลือกหรือปรับใช้ความรู้ การพิจารณาทบทวนผลของการนำความรู้มาใช้ และใช้ความพากเพียรพยายาม อุตุน หนักแน่นต่อการนำความรู้ไปใช้

องค์ประกอบที่ 4 ไม่ประมาทหมั่นตรวจสอบพัฒนา หมายถึง ความไม่ไว้วางใจในความรู้ว่า สมบูรณ์พร้อมที่จะไม่เปลี่ยนแปลง ต้องหมั่นทบทวน ตรวจสอบ ปรับปรุง และพัฒนาความรู้ให้เหมาะสม กับสภาพของตนและสังคมแนวการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความไม่ประมาทหมั่นตรวจสอบ พัฒนา คือ ให้รู้จักการประเมินความถูกต้องและเหมาะสมของความรู้ทั้งด้วยตนเองและโดยผู้อื่น ให้หมั่นประเมินเพื่อทบทวนตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของความรู้อยู่เสมอ และให้นำผลการประเมินความรู้มาพิจารณาเพื่อรักษาส่วนดีให้ คงไว้และปรับปรุงส่วนบกพร่อง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายและหลักการองค์ประกอบของยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ คือ การนำหลักการแนวพระราชดำริและยุทธศาสตร์ฉลาดรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ ที่ยั่งยืนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม และการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพร้อมรับมือกับความท้าทาย ในอนาคตได้อย่างมั่นคงและมีประสิทธิภาพ

แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือรูปแบบการนำที่มุ่งสร้าง แรงบันดาลใจและส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกแก่ผู้ตาม ผู้นำประเภทนี้ไม่เพียงมุ่งเน้น การบรรลุเป้าหมายระยะสั้นเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้เติบโต ไปพร้อมกัน โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่มีพลัง กระตุ้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการสร้างการเปลี่ยนแปลง อย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นจาก Burns (1978) ซึ่งมองว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ที่ผู้นำและผู้ตามมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน โดยเน้นการยกระดับแรงจูงใจและคุณธรรมของทั้งสองฝ่าย

(ณิรดา เวชญาลักษณ์, 2567; ขยาภาภรณ์ ทองบ่อ, 2562) ต่อมา Bass (1985) ได้พัฒนาแนวคิดนี้ให้ชัดเจนขึ้น โดยเสนอว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมียุทธศาสตร์หลัก 4 ด้าน ได้แก่ (1) อิทธิพลเชิงขารมี (Idealized Influence) ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดี (2) แรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ผู้นำต้องสามารถสร้างวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำต้องส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ซึ่งหมายถึงการดูแลและพัฒนาผู้ตามอย่างเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคนตามแนวคิดของ (จุฑาทิพย์ สุจริตกุล, 2562) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่สามารถยกระดับความพยายามของผู้ตามให้สูงกว่าที่คาดหวังไว้ โดยสร้างความไว้วางใจ ความภักดี และแรงจูงใจภายใน ทำให้ผู้ตามอุทิศตนเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ขณะที่ (อิศรา อมฤต, 2562) มองว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีพฤติกรรมที่กระตุ้นให้ผู้ตามพัฒนาศักยภาพสูงสุด สามารถตระหนักรู้ในภารกิจของตนและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของศตวรรษที่ 21 ผู้นำไม่สามารถยึดติดอยู่เพียงแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบดั้งเดิมเท่านั้น แต่จำเป็นต้องบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ๆ เพื่อรองรับความซับซ้อนของบริบทโลกปัจจุบัน เช่น ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล (Digital Leadership) ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลในการบริหารจัดการองค์กร และ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงาน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงอารมณ์ (Emotional Leadership) ตามแนวคิดของ Goleman (1998) ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตาม เพราะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่มากกว่าการควบคุมและสั่งการ แต่จะต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู บุคลากร และนักเรียน ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครู เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และนวัตกรรม การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคดิจิทัล การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วม จะเป็นแรงผลักดันให้โรงเรียนเกิดความเข้มแข็งและสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นแนวคิดการนำที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นกำลังสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างแรงบันดาลใจ และนำพาสถานศึกษาให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

แนวคิดผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

การบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการจัดการเอกสาร งบประมาณ หรือภารกิจเชิงธุรการเท่านั้น แต่ต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงเปรียบเสมือนสถาปนิกทางการศึกษาที่ออกแบบระบบการเรียนรู้และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เติบโตอย่างเต็มศักยภาพ การบริหารสถานศึกษายุคใหม่จึงมุ่งสร้าง ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) โดยมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้นำต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้สั่งการมาเป็น ผู้อำนวยความสะดวก และผู้สร้างแรงบันดาลใจ ที่ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหา

ได้ด้วยตนเอง นอกจากการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เพื่อวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติและบริบทชุมชนรอบข้าง การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น ล้วนเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างยั่งยืน (สฤตยา ปงกันทา, 2561) อีกทั้งผู้บริหารต้องมีระบบการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ (Data-driven Decision Making) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญของการบริหารยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุนการพัฒนา

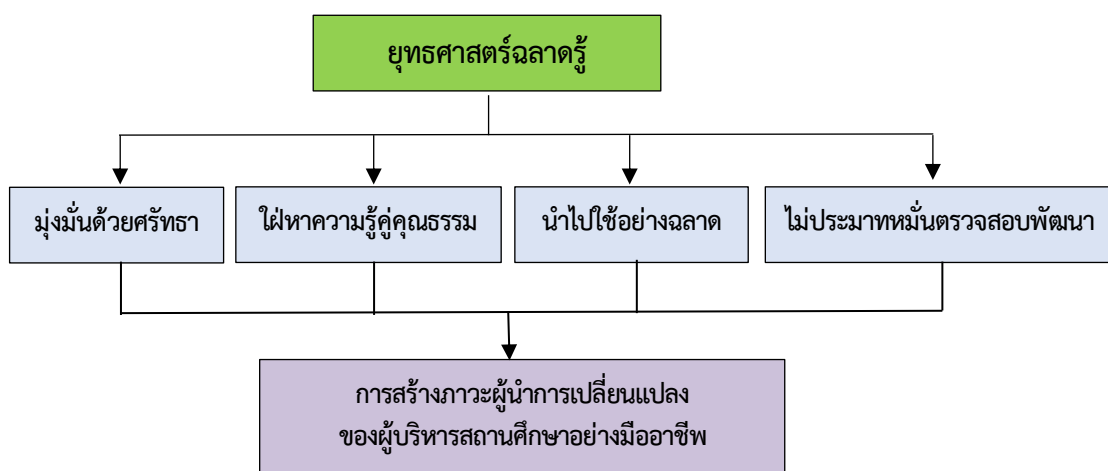
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นบุคลากรวิชาชีพผู้รับผิดชอบในการบริหารงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน สอดคล้องกับแนวคิดของ (สฤตยา ปงกันทา, 2561) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำ มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวยการและควบคุมดูแลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทำนองเดียวกัน (ถวิล อรัญเวศ, 2560) ได้อธิบายถึงลักษณะของนักบริหารมืออาชีพว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหาร มีทักษะในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการใช้ยุทธศาสตร์และหลักการทางการบริหารอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) กล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 2) ไวต่อข้อมูล และการเปลี่ยนแปลง 3) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ 4) มีความซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ 5) มีทักษะการประสานงาน 6) คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ 7) สามารถจูงใจเพื่อนร่วมงาน 8) มีความอดทน ต่ออุปสรรค 9) ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ และ 10) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2560) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องอาศัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจ ปลุกศักยภาพ และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์กร

ในทัศนะของ (Gorton, 1983) ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่ทำหน้าที่วางแผน ประสานงาน ควบคุม ดูแล และนิเทศงานในทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษามีใช่เพียงการบริหารเชิงระบบเท่านั้น แต่ต้องบริหาร “คน” และ “ความสัมพันธ์” ควบคู่กันไป การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจึงเป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ ในเชิงทฤษฎี การบริหารสถานศึกษสมัยใหม่สามารถเชื่อมโยงได้กับ ทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ (Systems Theory) ของ Katz & Kahn (1978) ซึ่งมองว่าองค์กรคือระบบเปิดที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งบุคลากร ทรัพยากร และข้อมูลให้ทำงานสอดคล้องกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับ ทฤษฎีการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Theory) ของ (Drucker, 1999) ที่มุ่งเน้นให้ผู้นำวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอก วางเป้าหมายระยะยาว และใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาด เพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงต้องเป็นทั้ง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้บริหารเชิงกลยุทธ์ ที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการบริหารงานเชิงระบบและการบริหารคนให้เกิดพลังร่วมกัน ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันขึ้นอยู่กับความสามารถ

ของผู้ผู้นำในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์อันดี การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย วางแผน บริหารจัดการ และควบคุมดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา และคอยให้การสนับสนุนการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีให้กับนักเรียน ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนงบประมาณ การบริหารบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผล และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและสังคมโดยรวมให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

การนำยุทธศาสตร์มาใช้ในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ เมื่อพิจารณาหลักการ จุดมุ่งหมาย และองค์ประกอบของยุทธศาสตร์มาพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพผู้เขียนได้สังเคราะห์แนวคิดเพื่อสร้างเป็นแนวทางในการพัฒนาตามกระบวนการขององค์ประกอบยุทธศาสตร์ดังกล่าวแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การนำยุทธศาสตร์มาใช้ในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ

ที่มา : ศราวุฒิ สมัญญา. (2567)

จากแนวทางการนำยุทธศาสตร์มาใช้ในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพผู้เขียนสามารถนำเสนอพร้อมอธิบายให้เห็นถึงกระบวนการในการจัดการและใช้องค์ความรู้หลักการขององค์ประกอบยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ในแต่ละด้านดังนี้

ด้านองค์ประกอบที่ 1 ความมุ่งมั่นด้วยศรัทธา

1. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีแรงบันดาลใจ

1.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรมีการระดมสมองและรับฟังความคิดเห็นจากคณะครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้ทุกฝ่ายรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการสร้างอนาคตของสถานศึกษา การทำเช่นนี้จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความเชื่อมโยงกับคุณค่า วิสัยทัศน์ควรเชื่อมโยงกับคุณค่าและเป้าหมายที่สูงกว่า เช่น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างคนดีของชาติ การสร้างสังคมที่ยั่งยืนหรือการส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษาสิ่งนี้จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความหมายให้กับการเปลี่ยนแปลง

1.3 การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพต้องสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายทั้งการประชุม การอบรม การเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นั้น

แนวทางการประยุกต์ใช้การนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1) การเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการระดมสมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา

2) การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกับคุณค่าทางสังคม คุณธรรม และความเท่าเทียมทางการศึกษา

3) การสื่อสารด้านวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ผ่านช่องทางหลากหลาย เช่น การประชุม การอบรม หรือสื่อออนไลน์ของโรงเรียน เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและร่วมขับเคลื่อน เป็นต้น

2. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักสร้างความร่วมมือและเครือข่าย

2.1 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ ความมุ่งมั่น และความร่วมมือ สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาการศึกษา การสร้างเครือข่ายจะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร ความรู้ และการสนับสนุนต่าง ๆ

2.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองสร้างโดยการสื่อสารอย่างโปร่งใส และรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนการทำงานของสถานศึกษา

แนวทางการประยุกต์ใช้การนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1) จัดตั้งทีมงานที่มีความสามารถและความมุ่งมั่น โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศของความร่วมมือภายในองค์กร

2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษา

3) การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครอง ด้วยการสื่อสารอย่างโปร่งใส เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนจากครอบครัวของนักเรียน

3. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นด้วยศรัทธา

3.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมุ่งมั่น และความรับผิดชอบ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร

3.2 การให้กำลังใจและการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังใจ ชื่นชม และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

3.3 การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร มอบหมายงานที่ท้าทาย และให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจ

แนวทางการประยุกต์ใช้การนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่น เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในองค์กร

2) การให้กำลังใจ ชื่นชม และยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) การแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร โดยมอบหมายงานที่ท้าทายและให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในงาน

ด้านองค์ประกอบที่ 2 ใฝ่หาความรู้คู่คุณธรรม

1. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.1 การเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ตลอดชีวิต แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการการศึกษาและเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การเข้าร่วมอบรมสัมมนาเข้าร่วมอบรมสัมมนาการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการ เงินนวัตกรรม การสร้างภาวะผู้นำและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.3 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากหนังสือ บทความ หรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

แนวทางการประยุกต์ใช้การนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1) การเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านการบริหารจัดการศึกษา เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

2) การเข้าร่วมอบรมสัมมนาควรเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาในระดับเขตพื้นที่หรือระดับประเทศ รวมถึงศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร เงินนวัตกรรม

3) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองส่งเสริมการอ่านหนังสือ วารสาร หรือสื่อออนไลน์ เพื่อค้นคว้าความรู้ด้านภาวะผู้นำ การจัดการศึกษา และจิตวิทยาการบริหาร เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

2. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1 การส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาด้านตนเอง และแลกเปลี่ยนความรู้กัน โดยอาจจัดตั้งกลุ่มการเรียนรู้ หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

แนวทางการประยุกต์ใช้การนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1) การส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC: Professional Learning Community) ภายในโรงเรียน เช่น การอบรมภายใน การจัดเวทีนำเสนอผลงาน หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้ร่วมกัน

2) การสนับสนุนทรัพยากรการเรียนรู้จัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรด้านเทคโนโลยี และสื่อการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

3) การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ทุกคนอยากเรียนรู้ กล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพร้อมปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

3. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

3.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

3.2 การสร้างบรรยากาศแห่งคุณธรรมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

3.3 การปลูกฝังคุณธรรมแก่นักเรียนส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อแก่นักเรียน เพื่อให้เติบโตเป็นคนดีของสังคม

แนวทางการประยุกต์ใช้นายยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1) การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรประพฤติตนด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความรับผิดชอบ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของคุณธรรมแก่ครูและนักเรียน

2) การสร้างบรรยากาศแห่งคุณธรรมในองค์กรกำหนดค่านิยมร่วมของโรงเรียน พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในจริยธรรมในการทำงาน

3) การปลูกฝังคุณธรรมแก่นักเรียน จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น โครงการโรงเรียนคุณธรรม กิจกรรมจิตอาสา หรือการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อให้นักเรียนเติบโตเป็นคนดีของสังคม

ด้านองค์ประกอบที่ 3 นำไปใช้อย่างฉลาด

1. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการวิเคราะห์สถานการณ์และวางแผนเชิงกลยุทธ์

1.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ก่อนเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันของสถานศึกษาอย่างละเอียด โดยพิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ สามารถบรรลุได้ มีความเกี่ยวข้อง และมีขอบเขตเวลา จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างมีทิศทาง และสามารถติดตามความก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ควรคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น นโยบายของรัฐบาล ความต้องการของผู้เรียน และทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. แนวทางการประยุกต์ใช้นายยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1. การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบผู้บริหารควรจัดกระบวนการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพจริง

2. การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้ ควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนที่มีลักษณะเฉพาะวัดผลได้ สามารถทำได้จริงสอดคล้องกับบริบทองค์กร และมีกรอบเวลา เพื่อให้ทุกฝ่ายร่วมกันขับเคลื่อนอย่างมีทิศทาง

3. การวางแผนเชิงกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วมผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษารวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาร่วมวางแผน โดยคำนึงถึงปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายทางการศึกษา ความต้องการของผู้เรียน และทรัพยากรของโรงเรียน เพื่อให้แผนมีความเป็นไปได้และสามารถปฏิบัติจริงได้

2. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้

2.1 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ การใช้สื่อดิจิทัล หรือการใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ต่าง ๆ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และความน่าสนใจในการเรียนรู้ และสามารถเข้าถึงผู้เรียนได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2.2 การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ การวางแผน และการตัดสินใจ จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพ และเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรใช้ระบบข้อมูล และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อติดตามความก้าวหน้า และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้แบบ Active Learning การเรียนรู้แบบ Project-Based Learning หรือการเรียนรู้แบบ Gamification จะช่วยเพิ่มความน่าสนใจ และประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

แนวทางการประยุกต์ใช้การนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบ Online Learning, E-Learning หรือ สื่อดิจิทัล เพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนและสร้างโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ที่เท่าเทียม

2) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจนำระบบฐานข้อมูลของโรงเรียนมาใช้ในการวางแผนและติดตามผล เช่น ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อมูลการมาเรียน หรือการประเมินครู เพื่อให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและตรวจสอบได้

3) การส่งเสริมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สนับสนุนให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การเรียนรู้แบบลงมือทำ การเรียนรู้ผ่านโครงงาน และการเรียนรู้แบบเกม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของนักเรียน

ด้านองค์ประกอบที่ 4 ไม่ประมาทหมั่นตรวจสอบพัฒนา

1. การสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้รู้จักการประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.1 การติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การติดตามความคืบหน้าและประเมินผล การดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบความสำเร็จและปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ใช้เครื่องมือและเทคนิคที่หลากหลาย ควรใช้เครื่องมือและเทคนิคที่หลากหลายในการติดตามและประเมินผล เช่น การเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ หรือการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และมีความน่าเชื่อถือ

1.3 การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจควรใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ การวางแผน และการตัดสินใจเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

1.4 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค ควรวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาอย่างละเอียดเพื่อหาแนวทางแก้ไขที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ

1.5 จัดทำรายงานการประเมินผล ควรจัดทำรายงานการประเมินผลอย่างเป็นระบบเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน และนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง รายงานควรระบุถึงความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

1.6 การเรียนรู้จากความผิดพลาดการเรียนรู้จากความผิดพลาดเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของผู้บริหารอีกทั้งควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.7 การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัว และปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการของผู้เรียน และสังคมอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการประยุกต์การนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้

1) ผู้บริหารควรกำหนดระบบการติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอน เช่น การตรวจสอบแผนปฏิบัติการประจำปี การประเมินความก้าวหน้าของโครงการ และการจัดประชุมสรุปผลเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่างานดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) การนำเทคนิคหลากหลายมาใช้ในการประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต หรือการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Google Forms, Dashboard หรือระบบ MIS เพื่อจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลจริง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สถิติการมาเรียน หรือผลการประเมินภายใน มาใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงนโยบายและแนวทางการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้

5) ผู้บริหารควรจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานที่ระบุถึง ความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในอนาคต และนำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนรอบต่อไป

6) ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ พร้อมเปิดช่องทางให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารให้ดียิ่งขึ้น

7) ผู้บริหารต้องติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา เทคโนโลยี และสังคม อยู่เสมอพร้อมที่จะปรับแผนการดำเนินงานให้ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อสถานการณ์ เช่น การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน หรือการจัดการภาวะวิกฤติในสถานศึกษา

จากการที่ผู้เขียนได้ศึกษาองค์ประกอบยุทธศาสตร์ฉลาดรู้กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวทางการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความมุ่งมั่น ความอดทน และความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน อีกทั้งการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องเป็นผู้ใฝ่หาความรู้และยึดมั่นในคุณธรรม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และสร้างประโยชน์ให้กับสังคมเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และรู้จักการนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้มาใช้อย่างฉลาดจำเป็นต้องอาศัยความรอบคอบ การวางแผนอย่างเป็นระบบ การสร้างความร่วมมือ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการไม่ประมาท หมั่นตรวจสอบ พัฒนา ตามหลัก ยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ จำเป็นต้องมีระบบการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูล เชิงประจักษ์และมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ และเกิดผลลัพธ์ที่ดี สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ อย่างยั่งยืน

บทสรุป

ยุทธศาสตร์ฉลาดรู้ในการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน โดยอาศัยแนวพระราชดำริที่เน้นการพัฒนาคนอย่างรอบด้าน ทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้คนมีความสามารถในการดำรงชีวิตและพัฒนาประเทศชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการปรับตัว สร้างวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจและสร้างความร่วมมือ การนำยุทธศาสตร์ฉลาดรู้มาใช้ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง วิเคราะห์สถานการณ์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ และนำเทคโนโลยีมาใช้พร้อมทั้งประเมินผลและปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง โดยจำเป็นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นด้วยศรัทธา ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่น เชื่อมั่นและศรัทธาในเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย 2) ใฝ่หาความรู้ คุณธรรม ผู้บริหารต้อง ใฝ่หาความรู้ พัฒนตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กร แห่งการเรียนรู้ และปลูกฝังคุณธรรมแก่นักเรียน 3) นำไปใช้อย่างฉลาด ผู้บริหารต้องวิเคราะห์ สถานการณ์ วางแผนเชิงกลยุทธ์ ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างความร่วมมือ และประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน 4) ไม่ประมาทหมั่นตรวจสอบพัฒนา ผู้บริหารต้องไม่ประมาท ติดตามความคืบหน้า ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้จากความผิดพลาด และปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมืออาชีพตามแนวพระราชดำริยุทธศาสตร์ ฉลาดรู้ จำเป็นต้องอาศัยความมุ่งมั่น ความรู้ คุณธรรมและการนำไปใช้อย่างฉลาด ควบคู่กับการตรวจสอบ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติ ให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ. (2550). *ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระองค์ทรงปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล. *วารสาร บริหารธุรกิจ*, 9(1), 45–59.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(2), 120–134.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2560). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ใน ศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 1-9

- _____. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสาร
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(2), 101–115.
- ณิรดา เวชญาติลักษณ์. (2567). แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ปัญญาประดิษฐ์. *วารสารวิชาการครุศาสตร์*, 12(1), 88–102.
- ถวิล อรัญเวศ. (2560). นักบริหารมีอาชีพกับการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน. *วารสารการบริหาร
การศึกษา*, 14(1), 50–66.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116. หน้า
1-23.
- ภัทราวดี สุนทรพจน์. (2564). การบริหารสถานศึกษามีอาชีพ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนา
องค์กรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2550). *รายงานการวิจัยรูปแบบ
การเรียนรู้ตามระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบการเรียนรู้ “ฉลาดรู้”*. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- สภาสถาบันราชภัฏ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2543) *รายงานการวิจัยรูปแบบการเรียนรู้ตามแนว
พระราชดำริ*. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา.
วารสารวิชาการครุศาสตร์, 10(2), 45–59.
- สุทธิชัย มั่นคง. (2560). ภาวะผู้นำในยุคเปลี่ยนผ่าน: แนวทางการพัฒนาองค์กรการศึกษา. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อิสรา อิมลาภ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพขององค์กร. *วารสารวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 14(3), 55–68.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. NY: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. NY: Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. NY: Harper Business.
- Fullan, M. (2020). *The new meaning of educational change*. (5th ed.). NY: Teachers
College Press.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. NY: Bantam Books.
- Gorton, A. R. (1983). *School Leadership and Administration: Important Concepts, Case
Studies, and Simulations*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). NJ: Wiley.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. (9th ed.). California, US: SAGE
Publications.