



ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการของเอริก เซนนิเกอร์ Digital leadership of Vocational Education Administrators According to Eric Sheniger's 7 Pillars Concept

ปานรดา บุชรารัตน์¹ และศักดิ์ชัย นีรุณหวี²

Panrada Bussaratn¹ and Sakchai Nirunthawee²

¹ ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพมหานคร
Doctor of Philosophy Degree in Educational Administration, College of Management University of Phayao, Bangkok

² รองศาสตราจารย์ ดร. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา กรุงเทพมหานคร
Assoc. Prof., College of Management University of Phayao, Bangkok

Corresponding Author: E-mail: prbkk@up.ac.th

Received: 8 พ.ย. 66 Revised: 28 ธ.ค. 66 Accepted: 20 ก.พ. 67

DOI: 10.14416/j.ted.2025.03.002

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารอาชีวศึกษาได้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการของเอริก เซนนิเกอร์ ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัล คือ การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ การสร้างภาพลักษณ์ การมีส่วนร่วมของนักเรียน/การเรียนรู้ การเติบโตอย่างมีอาชีพและการพัฒนา การมีพื้นที่การเรียนรู้และการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การสร้างโอกาส โดยผู้บริหารอาชีวศึกษาจำเป็นต้องใช้เครื่องมือดิจิทัลที่หลากหลาย แพลตฟอร์มดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ และการใช้โซเชียลมีเดียในหลาย ๆ ช่องทาง เพื่อการบริหารอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารอาชีวศึกษา การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา

Abstract

This article aims to make vocational education administrators understand the importance of digital leadership, according to Eric Scheniger's 7 Pillars concept in the context of school administration. The important elements of digital leadership are Communication, Public Relations, Branding, Student Engagement/Learning, Professional growth/development, Re-envisioning learning spaces and environment, and Opportunities. Vocational education administrators need to use a variety of digital tools. Digital platforms in various formats and the use of social media in many channels to effectively manage vocational education in the digital age.

Keywords: Digital Leadership, Vocational Education Administrators, A Phenomenological Study



1. บทนำ

ปรากฏการณ์พลิกผันทางดิจิทัล (Digital Disruption) ส่งผลให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตสู่ความเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) ทั้งนี้ในบริบททางการศึกษา สถานศึกษาทั่วโลกได้เปิดรับโอกาสที่มาพร้อมกับยุคดิจิทัล ด้วยการประสานแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลเข้ากับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา จึงอาจกล่าวได้ว่า ความอยู่รอดของสถานศึกษาในปัจจุบันขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับความเป็นดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาภายใต้การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ [1] ดังนั้นภาวะผู้นำแห่งอนาคต จึงควรมีความเชี่ยวชาญ การสังเคราะห์ การสร้างสรรค์ ความเคารพ และจริยธรรม นอกจากนี้มีผลการวิจัยจำนวนมากบ่งชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะในการบริหารงาน [2] ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำในช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัล เป็นสังคมใหม่ที่ต้องการภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Digital Era Leadership) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน เชนนิเกอร์ [3] ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ว่าเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนชุดความคิด พฤติกรรม และทักษะในการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้วยการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ในการที่จะทำให้เกิดการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษา โดยจะต้องปฏิบัติงานทั้งในการเป็นผู้นำและเป็นผู้ประสานนโยบายลงสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา โดยจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับขนาดและวัฒนธรรมของสถานศึกษา ดังนั้นภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงเป็นทั้งคุณลักษณะ ความรู้ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภารกิจหลักในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation)

2. ความหมาย “ภาวะผู้นำดิจิทัล”

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา นักบริหารการศึกษา ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้หลากหลายดังนี้ เชนนิเกอร์ [3] ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำดิจิทัลว่าประกอบด้วยการผสมผสานของพลวัต ชุดความคิด พฤติกรรม และทักษะที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ในสถานศึกษาผ่านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับสุกัญญา แซ่มซ้อย [1] ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มีพฤติกรรมสามารถนำองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ ทั้งนี้ จีรพล สังข์โพธิ์ และคณะ [4] ยังได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำดิจิทัลในอีก 6 มิติ คือ ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กร ยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงในมิติของมิติวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ทันสมัย ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและรู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กร มิติการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องทำการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพื่อความรวดเร็วและลดความผิดพลาดในการสื่อสาร มิติการกระตุ้นทางปัญญา (Intelligent Stimulation) ผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหา รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำในองค์กรให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ



เช่น การดูแลความเป็นอยู่ การให้อภัยความรู้ การเปิดโอกาส ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในบางส่วน มิติ การให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) มีการให้รางวัลคำชมเชย ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมทั้ง ต้องเข้าใจถึงศักยภาพและให้การสนับสนุนในด้านของความคิดให้กับบุคลากร และมีสุดท้าย คือ มิติความหลากหลายของคน ในองค์กร (Diversity) ภาวะผู้นำในองค์กรยุคดิจิทัลต้องมีการเรียนรู้พฤติกรรม ความแตกต่างระหว่างบุคคล การเปิดโอกาส ให้แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน และการให้รางวัลกับคนต่างยุคต่างสมัย กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การนำของผู้บริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของการขับเคลื่อนองค์กรโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

3. ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำดิจิทัลจำเป็นจะต้องมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในแง่มุมต่าง ๆ อาทิเช่น การสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย การประชาสัมพันธ์การสร้างภาพลักษณ์ให้สถานศึกษา ผ่านทางช่องทางออนไลน์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียน ตลอดจนการพัฒนาเส้นทางอาชีพให้กับครูและบุคลากร รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลในสถานศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่ จำเป็นและสำคัญ ดังนี้ เอกธรัตน์ เชื้อวงศ์คำและวัลลภา อารีรัตน์ [5] สุขญา โภมลาวณิช และคณะ [6] 1) การเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการเข้า ถึงและใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล มี 3 ตัวชี้วัด คือ การรู้และใช้ดิจิทัล (Digital Knowledge and Use) การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) และจริยธรรมในการใช้ดิจิทัล (Ethics in Digital Use) 2) ความเป็นมืออาชีพด้านดิจิทัล (Digital Professionalism) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงออกถึงการมีทักษะที่เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีเข้า มาเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาโรงเรียน มีตัวชี้วัด 3 ตัว คือ ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี (Expertise in the Use of Digital Technology) การบริหารจัดการเทคโนโลยี (Technology Management) และการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ดิจิทัล (Creating a Digital Learning Environment) 3) วิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง แสดงออกถึงการดำเนินงานที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การสร้าง วิสัยทัศน์ที่มุ่งดิจิทัล (Creating a Digital Vision) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (Participation in Planning) และการสร้าง วิสัยทัศน์ที่ส่งเสริมการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม (Creative a Vision that Promotes Development and Innovation) 4) การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และการสร้างเครือข่าย โดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการสื่อสารกับนักเรียน ครู บุคลากร และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Communication) การประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อดิจิทัล (Public Relations Using Digital Media) และการสร้างเครือข่ายผ่านสื่อดิจิทัล (Creating a Network Through Digital Media) 5) การรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการค้นหา การประเมิน การใช้ การแบ่งปัน และสร้างสรรค์สารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล สร้างนวัตกรรม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีตัวชี้วัด 5 ตัว คือ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล (Teaching and Learning Digital Design) การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ดิจิทัล (Innovation) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Creating an Atmosphere that is Conducive to Learning) การแบ่งปันข้อมูลผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Sharing Information Via Digital Technology) และการสร้างสื่อดิจิทัลมาบูรณาการการเรียน (Creating Digital Media to Integrate Learning)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำดิจิทัลย่อมจะส่งผลให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ และ



ประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทักษะที่มาจากศักยภาพในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการใช้ภาวะผู้นำดิจิทัลให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เสาหลัก 7 ประการของภาวะผู้นำดิจิทัล

เนนิเกอร์ [3] ได้เขียนหนังสือชื่อ “Digital Leadership” เมื่อปี ค.ศ.2014 เพื่ออธิบายถึงหลักการที่สำคัญของภาวะผู้นำดิจิทัลเมื่อนำไปใช้ในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเรียกว่า เสาหลัก 7 ประการ ดังนี้

1) การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในแบบเรียลไทม์ผ่านอุปกรณ์ที่หลากหลาย นอกเหนือจากการใช้วิธีการแบบการสื่อสารทางเดียว เช่น จดหมายข่าวและเว็บไซต์อีกต่อไป ข้อมูลที่สำคัญสามารถสื่อสารผ่านเครื่องมือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ได้ฟรีและมีกลยุทธ์การใช้งานที่ง่ายเพื่อสื่อสารถึงผู้มีส่วนได้เสียในยุคดิจิทัล

2) การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) เนนิเกอร์ ได้กล่าวว่า “หากเราไม่บอกเล่าเรื่องราวของเราเองคนอื่นจะบอกแทนเราและสิ่งนั้นอาจไม่ใช่สิ่งที่เราต้องการ” ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักเล่าเรื่อง ในยุคปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสามารถสร้างรากฐานของแพลตฟอร์มการประชาสัมพันธ์เชิงบวกโดยใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียโดยไม่มีค่าใช้จ่าย ทั้งยังสามารถควบคุมเนื้อหาที่ต้องการประชาสัมพันธ์ ซึ่งการใช้วิธีการนี้ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ดีในการประชาสัมพันธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ทั้งยังมีความโปร่งใส สร้างความน่าเชื่อถือในการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร

3) การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) ผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากเครื่องมือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้สถานศึกษา เน้นการสร้างภาพลักษณ์หรือชื่อเสียงจากการเป็นสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมเชิงบวก ซึ่งการสร้างภาพลักษณ์เช่นนี้จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในระดับชุมชน ทั้งยังเป็นการดึงดูดให้ผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานเข้าเรียนได้รับทราบถึงภาพลักษณ์ที่ดีของของสถานศึกษาและมีผลต่อการตัดสินใจส่งลูกเข้าเรียน

4) การมีส่วนร่วมของนักเรียน/การเรียนรู้ (Student Engagement/Learning) เราไม่สามารถคาดหวังว่าจะเห็นความสำเร็จเพิ่มขึ้นหากนักเรียนไม่ได้เรียนรู้ นักเรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมมักจะไม่สนใจเรียนรู้ ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจว่าโรงเรียนควรสะท้อนถึงชีวิตจริงและอนุญาตให้นักเรียนใช้สิ่งที่เรียนรู้ผ่านการใช้เครื่องมือที่ใช้นอกโรงเรียน ผู้นำดิจิทัลจำเป็นต้องเข้าใจว่าเราต้องวางเครื่องมือในโลกแห่งความจริงไว้ในมือของนักเรียนและอนุญาตให้พวกเขาสร้างสิ่งประดิษฐ์ของการเรียนรู้ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในแนวความคิด นี่คือการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในการสอนเพราะมันมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มทักษะที่จำเป็น เช่น การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาที่สังคมต้องการ การใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ของนักเรียนเกิดประสิทธิผลเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการก้าวเข้าสู่โลกแห่งความเป็นจริงหรือโลกของงานอาชีพ

5) การเติบโตอย่างมืออาชีพและการพัฒนา (Professional Growth/Development) การเพิ่มขึ้นของโซเชียลมีเดียโรงเรียนไม่จำเป็นต้องเป็นใจไลของข้อมูลอีกต่อไปและผู้นำไม่จำเป็นต้องรู้สึกเหมือนพวกเขาอยู่บนเกาะโดดเดี่ยวที่ขาดการสนับสนุนและข้อเสนอแนะ ผู้นำสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Personal Learning Network : PLN) เพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การได้รับทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้งในด้านการศึกษา ในเรื่องการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนและมีความภาวะผู้นำดิจิทัล ทั้งยังมีวิธีการใหม่และนำต้นแบบในการเรียนรู้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

6) การมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ (Re-envisioning learning Spaces and Environments) เมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงหลักการและวิธีการใช้เพื่อเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ขั้นตอนต่อไปคือการเริ่มปรับเปลี่ยนพื้นที่



การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนชุดทักษะที่จำเป็นและสอดคล้องกับโลกแห่งความเป็นจริง ผู้นำจะต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์เพื่อสร้างอาคารเรียนทั้งหมดที่อุทิศให้กับการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล การจะทำเช่นนี้ได้ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เรื่องคุณลักษณะและการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรมใหม่ที่รวบรวมพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เป็นนวัตกรรมใหม่

7) การเสริมสร้างโอกาส (Opportunities) ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารในการหาวิธีปรับปรุงโปรแกรมทรัพยากรและการพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารดิจิทัลจะใช้ประโยชน์จากการเชื่อมต่อผ่านเทคโนโลยีและเพิ่มโอกาสในการปรับปรุงในหลาย ๆ ด้านในการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังคมใหม่ ที่เป็นสังคมแห่งความรู้ สังคมสารสนเทศหรือเครือข่ายทางสังคม ที่เกิดจากเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความเป็นโลกาภิวัตน์และความเป็นเทคโนโลยีดิจิทัลสูง

5. ผลการวิจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการของเอริก เซนนิเกอร์

การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษาตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการของเอริก เซนนิเกอร์ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา” โดยเป็นการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 17 คน เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า

1) การสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถสื่อสารข้อมูลสำคัญได้ตามระบบเวลาจริง (Realtime) ผ่านอุปกรณ์และช่องทางที่หลากหลาย ใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่เรียบง่าย ทั้งยังเป็นการสื่อสารแบบสองทางด้วยการผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียต่าง ๆ ทั้งการสื่อสารไปยังครูผู้สอน นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง สถานประกอบการ ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 ท่าน กล่าวถึง การสื่อสาร ดังนี้

“...เรื่องของการประชุมผ่าน Google Meet มีการใช้แบบฟอร์มออนไลน์ในเรื่องของการติดตามรายงานผล เพื่อให้ผู้เรียนนั้น เขามีความรู้สักว่าไม่โดดเดี่ยวในขณะที่อยู่ในสถานประกอบการ” (ผู้บริหาร 2)

“...การสื่อสารรูปแบบหนึ่งที่เราใช้ขณะนี้ คือ เรามีปฏิทินแบบออนไลน์ ทั้งเราและคุณครูจะสามารถเข้าไปดูได้ว่า มีจัดกิจกรรมอะไร วันที่เท่าไร ผู้รับผิดชอบ ที่ไหนยังงั้นใช้อุปกรณ์อะไรบ้าง เราก็จะสร้างเครื่องมือไว้ เช่น Google Sheet หรือ Google Word ให้ทำงานร่วมกันได้ เวลามีอะไรเปลี่ยนแปลงก็ให้เขาเปิดดูในนั้นได้เลย” (ผู้บริหาร 3)

“...เรามีกลุ่มไลน์ในการประสานงานกับสถานประกอบการที่เรามีความร่วมมือ เราใช้ Digital มา Matching ข้อมูลได้หมด ไม่ว่าสถานประกอบการต้องการเด็กกี่คน เด็กมีสมรรถนะอย่างไร เราก็สามารถส่งเด็กได้ตรงตามความต้องการและรวดเร็ว” (ผู้บริหาร 8)

“...อย่างเช่นเฟซบุ๊ก พุดง่าย ๆ เลยก็นี่ เราสามารถรู้พฤติกรรมของเด็กได้เลยนะ ว่าเค้ามีพฤติกรรมทางลบหรือทางบวก สังเกตได้จากการที่เค้าโพสต์อะไรขึ้นมา แล้วเค้ามีปัญหาเกี่ยวกับชีวิตที่แก้ไม่ได้ เราก็จะรู้เลยว่า เฮ้ย! เด็กคนนี้มีปัญหา เราสามารถจะให้ทีมงานลงไปแก้ปัญหาให้เด็กคนนี้ได้ทันที” (ผู้บริหาร 12)

“...มีกลุ่มเฟซ กลุ่มไลน์ของนักเรียนกับผู้ปกครองครับ เป็นหน้าที่ของเราที่เราไว้แจ้งข่าวสาร” (ผู้บริหาร 17)

2) การประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถสร้างการประชาสัมพันธ์เชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาหลักสูตรการเรียนการสอน ให้เกิดขึ้นด้วยการผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 ท่าน กล่าวถึง การประชาสัมพันธ์ ดังนี้

“...การใช้เทคโนโลยีสำหรับการเรียนการสอน เรามีช่อง YouTube เราใช้เป็นถ่ายทำ TikTok บ้าง แล้วก็ออกมาเป็นเป็นการประชาสัมพันธ์ส่วนหนึ่ง” (ผู้บริหาร 1)



บทความวิชาการ

ทว:ผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประมวลของเอริค เนนิเกอร์

“...ในเบื้องต้น การประชาสัมพันธ์เราผ่าน YouTube ของวิทยาลัย ลงเป็นคลิปยาวแนะนำวิทยาลัยแต่ละแผนก แล้วเราก็ใช้ Facebook กับ TikTok ที่ลงข่าวประชาสัมพันธ์ให้คนมาเรียน ทำให้คนรู้จัก เป็นคลิปสั้น ๆ ลงกิจกรรมของวิทยาลัยในแต่ละวัน” (ผู้บริหาร 11)

“...งานประชาสัมพันธ์เราจะมี Facebook ของวิทยาลัย เราก็จะลงข่าวประชาสัมพันธ์งานประชุม งานสัมมนา” (ผู้บริหาร 14)

“...เรามีสองเพจ เพจหนึ่งใช้สำหรับภายในองค์กร แล้วอีกเพจหนึ่งภายนอกองค์กร อย่างการรับสมัครนักเรียน ก็ทำประกาศเป็นแบนเนอร์ขึ้นหน้าเพจ แล้วก็ขึ้นหน้าเว็บไซต์ของวิทยาลัย” (ผู้บริหาร 17)

3) การสร้างภาพลักษณ์ พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถใช้โซเชียลมีเดียหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร เน้นการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อการสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกหรือชื่อเสียงของสถานศึกษาที่ตีงามโดดเด่นในแต่ละสาขาวิชาชีพ ทั้งกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมการบริการชุมชน เพื่อดึงดูดให้ประชาชนหรือผู้ที่สนใจ ตลอดจนผู้ปกครองตัดสินใจส่งลูกหลานเข้าเรียน ตลอดจนได้รับการยอมรับจากชุมชน สังคม สถานประกอบการผ่านการสื่อสารภาพลักษณ์ของสถานศึกษา ตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 ท่านกล่าวถึง การสร้างภาพลักษณ์ ดังนี้

“...ที่วิทยาลัยจะมีเว็บไซต์ของวิทยาลัยเองที่เราเป็นผู้ผลักดัน มีผลงานวิจัย มีผลงานคุณครู ผลงานสื่อออนไลน์ซึ่งเป็นนโยบาย เป็นการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของคุณครู ถ้าเราคลิกที่หน้าตัวบุคคล ลิงค์ก็จะโชว์ผลงานวิจัย ผลงานที่ได้รางวัล” (ผู้บริหาร 3)

“...เราอยากสร้างครุคนหนึ่งให้เป็น Influencer เราก็บอกคุณครูของเราว่า คุณครูไปทำอะไรก็ได้บน TikTok ที่ว่าถ้าคุณทำได้วิทยาลัยจะมีชื่อเสียง โดยการบอกว่า คุณไปทำในรายวิชาของคุณนะ แล้วให้เด็กมาเรียนผ่านช่องทางนี้ กลายเป็นว่ามันปัง คำก็ไปพัฒนาสื่อการสอนของเค้า เค้ากลายเป็น Tik Toker สุดท้ายแล้วมันเกิดชื่อเสียง วิทยาลัยมีชื่อเสียง อาชีวะมีชื่อเสียง” (ผู้บริหาร 4)

“...ถ้าดูตาม FIX IT ก็คือเรื่องของการสร้างภาพลักษณ์ เราขับเคลื่อนในทุกมิติ เรามีเว็บไซต์ของวิทยาลัย ของหน่วยงานของคุณครู มีคลิป VTR ประชาสัมพันธ์วิทยาลัย ลงในช่อง YouTube ของวิทยาลัย ด้วยความที่เรามี Branding คือ Digital College เรามีภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน สถานประกอบการ ธนาคาร ที่มีส่วนร่วมในตรงนี้” (ผู้บริหาร 8)

“...เรามี TikTok มี YouTube ของวิทยาลัย คุณครูช่วยกันทำคลิปสั้น ๆ มี Facebook ในการเผยแพร่ ผลงานหรือกิจกรรมของวิทยาลัย” (ผู้บริหาร 9)

“...เราทำสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เป็นภาพจริง เป็นภาพเสมือน เป็นคลิปอะไรต่าง ๆ ส่งเข้าไปประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองทราบ หรือเป็นการโฆษณาให้วิทยาลัย ผ่านช่องทาง YouTube/TikTok เราใช้ทุกรูปแบบนะครับ เราสนับสนุนให้ครูอาจารย์ทำ TikTok ให้เด็กทำ TikTok” (ผู้บริหาร 12)

“...เราได้รับรางวัลสถานศึกษาโปร่งใสชนะครับ เป็นต้นแบบของสถานศึกษา ITA ของอาชีวศึกษา เพราะว่าเรามีการให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับการทำงานด้านต่าง ๆ ตามหัวข้อ ตามเกณฑ์มาตรฐานครบทุกกระบวนการ โดยเราเอาข้อมูลขึ้นเว็บไซต์ของวิทยาลัย ตรงนี้ก็เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่โปร่งใสของสถานศึกษา ทำให้หน่วยงานอื่นหรือประชาชนไว้วางใจ มั่นใจในการบริหารจัดการของเราชนะครับ” (ผู้บริหาร 15)

“...กิจกรรมต่าง ๆ เราก็จะใช้ลิงค์เชื่อมกัน ตัวอย่างเช่น ถ้าโพสต์ลงเฟซบุ๊ก เราก็จะให้ลิงค์ไปที่เว็บไซต์ได้เลย หรือเวลาทำกิจกรรมไลฟ์สด เช่น การประชุมผู้ปกครอง ผู้ปกครองที่ไม่ได้มา คำก็สามารถดูผ่านเฟซบุ๊กหรือเว็บไซต์ของวิทยาลัยได้เลย นอกจากนี้เรายังมีกลุ่มไลน์ กลุ่มเฟซบุ๊ก ที่ส่งไปยังกลุ่มสถานประกอบการ กลุ่มราชการหรือหน่วยงานในท้องถิ่น เช่น กลุ่มกำนันผู้ใหญ่บ้าน เพื่อส่งกิจกรรมอะไรต่าง ๆ ให้เค้าได้รับรู้” (ผู้บริหาร 16)

4) การมีส่วนร่วมของนักเรียนและการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษา สามารถสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของผู้เรียนอาชีวศึกษาผ่านเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในการเรียนรู้ทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต ตลอดจนทักษะหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาสามารถเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมในการสร้างสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นทั้งวิธีการ การคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา ตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 ท่าน กล่าวถึง การมีส่วนร่วมของนักเรียนและการเรียนรู้ ดังนี้

“...ใช้ Google Form นะครับ ใช้เป็นแบบทดสอบในการตรวจสอบด้วยตัวนักเรียนเอง เมื่อเด็กทำข้อสอบและมีการเฉลยบอกคะแนนเลยปึบ เด็กจะเกิดการ Active ตัวเอง ก็คือเกิดการกระตุ้นว่า สิ่งที่เขาเรียนต่อให้เป็นรูปแบบออนไลน์ก็ตาม แต่ถ้าไม่ตั้งใจเรียน คะแนนที่ออกมาจะน้อย ทำให้เด็กรู้สึกได้เองว่าเค้าต้องตั้งใจเรียน มีความขยันเรียนเพิ่มขึ้น” (ผู้บริหาร 2)

“...เรามองว่าของมันหายบ่อย หายทั้งวันเลย เราก็พัฒนาเว็บแอปขึ้นมา ประชาสัมพันธ์เราก็จะโพสต์ว่ามีของอะไรบ้างแล้วมันก็ไปแดงในไลน์กลุ่ม ซึ่งตรงนี้ก็เราให้เด็กทำให้เด็กพัฒนาระบบ” (ผู้บริหาร 10)

“...เรามีห้องสมุดดิจิทัล โดยกระตุ้นให้เด็กเข้าไปใช้ผ่านครู โดยให้มีการเก็บสถิติที่เด็กเข้าไปอ่าน เพราะเด็กไม่ชอบอ่านหนังสือวิชาการ แต่ของวิทยาลัยจะเป็นพวกงานศิลปะ ดารา ซึ่งต้องใช้การแสวงหามาทำให้อยู่บนเว็บให้ได้ ซึ่งเราก็ซื้อลิขสิทธิ์มา ตอนนั้นก็ยังมีหลักร้อยเล่ม” (ผู้บริหาร 12)

“...การเรียนการสอนแต่ละรายวิชา คือ สร้างเป็นโมดูล แต่ละโมดูลก็ถอดออกมาเป็นบทเรียน เป็นสื่อมัลติมีเดีย เรามีคลังสื่อดิจิทัล ซึ่งเราเก็บไว้ในห้องสมุดดิจิทัลของเราละ” (ผู้บริหาร 13)

“...เรามีห้องสตูดิโอ เด็กที่เรียนคอมพิวเตอร์เขาก็ต้องฝึกต้องใช้ห้องนั้นในการถ่ายรูป ภาพงาน ภาพเครื่องประดับหรือภาพถ่าย หรือใช้ในการถ่ายทอดการเรียนการสอนของครู บางครั้งก็ใช้ทำ VTR ของวิทยาลัย” (ผู้บริหาร 14)

“...ของเราเข้าร่วมกับ Google นะครับ เรียกว่าผูกโดเมนของวิทยาลัยกับ Google for Education ทำให้ใช้ Application ต่าง ๆ ได้ ทั้ง Google Sheet, Google Docs และสามารถใช้พื้นที่ได้ไม่จำกัด บุคลากรและนักเรียนสามารถเก็บข้อมูลได้ไม่จำกัด” (ผู้บริหาร 17)

5) การเติบโตอย่างมีอาชีพและการพัฒนา พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์มหรือโซเชียลมีเดีย เพื่อให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน สามารถเข้าถึงองค์ความรู้หรือทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาชีพ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านนวัตกรรมดิจิทัล ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดความเข้มแข็ง นำไปสู่การจัดการอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 ท่าน กล่าวถึง การเติบโตอย่างมีอาชีพและการพัฒนา ดังนี้

“...เรามีชั่วโมง PCL ในคุณครูได้มาประชุมออนไลน์กันและเรากำหนดให้เสร็จภายใน 1 ชั่วโมง คุณครูก็ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันว่า ชั้นเจอปัญหาอะไรบ้าง ใครเจอปัญหาอะไร เพื่อนครูด้วยกันเจอปัญหาเดียวกันก็ช่วยกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลกัน กลายเป็น Model Teacher คุณทำไปแล้วได้ผลลัพธ์อะไร เอาสื่อการสอน เอาวิธีการสอนมาแชร์กัน มันก็ดีนะคะ คุณครูมีความสุข แอปปี่มาก” (ผู้บริหาร 4)

“...ก็พยายามทำในฝ่ายของตัวเองก่อน เช่น พวกเอกสารต่าง ๆ พยายามทำเป็นในเชิงอิเล็กทรอนิกส์ เล่มรายงานก็ให้พวกเขาทำเป็น eBook เก็บไว้ Upload File ใส Cloud ไว้” (ผู้บริหาร 6)

“...การแก้ปัญหาเด็กมาสาย ผมใช้ระบบ RMS ซึ่งมันจะมีตัวเลข มันจะโชว์ว่า เด็กมาก็เปอร์เซ็นต์ ปวช. 2, 3 ก็เปอร์เซ็นต์ ปวส. ก็เปอร์เซ็นต์ เราก็คลิกเข้าไปจะเป็นแต่ละห้องว่ามาก็เปอร์เซ็นต์ พอรู้ว่าเด็กคนไหนไม่มา เราเจอครูที่ปรึกษา เพราะฉะนั้นที่ปรึกษาจะต้องรายงานว่า คนนี้ไม่มาเพราะอะไร คนนี้มาสาย คนนี้ลาป่วย คนนี้ลาจก ใครมาสายซ้อนกัน 2 ครั้งติดหรือในอาทิตย์หนึ่งเกินสองครั้งเรียกผู้ปกครอง มีจดหมายเรียกผู้ปกครอง แล้วกลุ่มนี้จะได้รับการดูแลพิเศษ ตรวจสอบสารเสพติด



บทความวิชาการ

ทบทวนวิถีทางการศึกษาตามแนวคิดหลัก 7 ประมวลของเอริก แชนนิงเกอร์

เหมือนเรามีข้อสันนิษฐานไว้...ระบบนี้ช่วยในการติดตามเด็ก ผู้บริหารจะรู้ข้อมูล รู้สถานการณ์ในแต่ละวัน” (ผู้บริหาร 8)

“...ที่นี้ครูของเราจะมีเว็บไซต์ของตัวเอง ผ่าน Google Sites ก็ให้เค้าอัปทั้งแผนการสอน

“...ในการบริหารจัดการของเรา เมื่อก่อนนี้มีระบบ RMS นะครับ แต่เดี๋ยวนี้มี Line มี Facebook ก็คือใช้ในการบริหารจัดการได้ทั้งนั้น หรือของคุณครูเวลานำเสนอหรือว่าประเมินปลายปี เราจะใช้ Google Sites ใช้ดิจิทัลในการประเมิน เพื่อลดกระดาษเป็น Paperless ในบางส่วน” (ผู้บริหาร 14)

“...เราสร้างระบบติดตามผู้เรียน ซึ่งเป็นการนี้เทศติดตามนักศึกษาฝึกงาน โดยจัดอบรมให้ครู มีน้องที่เป็นทวิภาคีเป็น Admin ระบบ ป้อนข้อมูลในระบบของนักเรียน ของครู ของสถานประกอบการ ซึ่งระบบนี้จะเข้าถึงข้อมูลได้หมด เกิดปัญหาอะไร มีความต้องการอะไร ซึ่งระบบจะทำให้เราสามารถดูแลได้” (ผู้บริหาร 16)

“...สอนคุณครูทำ Google Form นะครับ เพื่อให้ให้นักเรียนได้ทดสอบออนไลน์ แล้วก็สอนการใช้ Google Meet แชนร์หน้าจอการสอน แล้วแต่ละปีก็มีการทำ Google Site เพื่อให้คุณครูได้รวบรวมข้อมูล เก็บลิงค์หรือคลิปสื่อการสอนต่าง ๆ” (ผู้บริหาร 17)

6) การมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษามีวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ในการสร้างและพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ทั้งในรูปแบบของสถานที่จริงและบนแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษาหรือทักษะทางด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา ตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 6 ท่าน กล่าวถึง การมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างการเรียนรู้ ดังนี้

“...เราแจก Tablet เราก็อบรมครูแล้วก็สอนการเขียนบทเรียน มีบทเรียน E-learning เพราะเราเป็นทวิภาคี 100 เปอร์เซ็นต์ เรามีสมาร์ตบอร์ด เป็นกระดานแอกทีฟบอร์ดติดทุกห้องเรียน แล้วก็เพิ่มสมาร์ททีวี” (ผู้บริหาร 7)

“...ได้เครือข่ายอย่างเช่น AIS มาทำ wifi ทำแพคเกจอินเทอร์เน็ตราคาถูกให้เด็ก เพื่อให้เค้าได้เรียนออนไลน์ เราคิดถึงขนาดที่ว่า เวลาเราออกแบบสื่อการเรียนการสอนสื่อ ตัวหนังสือต้องตัวใหญ่นิดนึงเพราะเด็กใช้มือถือดู นี่วางแผนหมดเลยวางแผนทั้ง Process” (ผู้บริหาร 8)

“...ที่วิทยาลัย เรามี wifi ประมาณ 200 จุดครับ ทั้งทั้งวิทยาลัย ความเร็วอินเทอร์เน็ตสปีดประมาณ 50 MAX ต่อวินาที ถือว่าเร็วมาก เด็กมีห้องเรียนเชื่อมโยงกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพด้วยนะครับ มีห้องประชุม zoom ขนาด 1,000 คน” (ผู้บริหาร 9)

“...อย่างของปริญญาดรีเทคโนโลยีอาหาร เราจะมีห้องสาธิตการทำอาหาร ซึ่งห้องนั้นจะเป็นห้องที่ถ่ายทอดสด มีกล้องมีลำโพง มีเครื่องเสียง มีเคาน์เตอร์ครัวครบ โดยสามารถถ่ายทอดผ่าน zoom ได้ คือที่นี้เรามีครบ เรา Support เทคโนโลยีเพื่อรองรับยุคดิจิทัลมากขึ้นครับ” (ผู้บริหาร 12)

“...เรามีการสร้างสื่อการเรียนการสอนให้กับเด็ก ทำเป็นสื่อออนไลน์ สื่อดิจิทัล เผยแพร่ผ่าน YouTube เรียกได้ว่าเป็นคลังปัญญา ที่นี้มันก็ได้ทั้งครู นักเรียนและสถานศึกษา ผู้เรียน คุณครูได้เข้ามาเรียนมาทบทวน” (ผู้บริหาร 14)

“...ส่งเสริมให้นักเรียนได้ประกอบอาชีพนะครับ มีการเตรียมห้องเหมือนเป็นห้อง live สด ไว้ให้นักเรียนขายของให้สำหรับคุรุ่มเพาะหรือโครงการตลาดที่สนใจอยากมา live สดขายของ ทำธุรกิจกัน” (ผู้บริหาร 17)

7) การเสริมสร้างโอกาส พบว่า ผู้บริหารอาชีวศึกษาสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพให้เกิดขึ้นอยู่เสมออย่างต่อเนื่องและเป็นระบบผ่านการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาที่โดดเด่นด้านวิชาชีพเฉพาะทางหรือสถานศึกษาที่โดดเด่นด้านดิจิทัล ตัวอย่างคำพูดของผู้ให้ข้อมูลจำนวน 5 ท่าน กล่าวถึง การเสริมสร้างโอกาส ดังนี้



“...ที่ได้งบประมาณสนับสนุนเป็นศูนย์ดิจิทัลชุมชนของอำเภอเมืองซึ่งเป็นศูนย์ที่ให้บริการดิจิทัลให้กับชุมชน สำหรับให้บริการเรื่องการสืบค้นหรือการใช้คอมพิวเตอร์ ใครจะเข้ามาใช้บริการก็ได้ เช่น นักเรียนของเราก็ได้ เขาลงทุนด้านฮาร์ดแวร์ให้ทั้งหมด ฟังทุนแค่ห้อง แล้วก็อาจจะเป็นการปรับภูมิทัศน์เล็กน้อย ที่เหลือคอมพิวเตอร์เขาให้มาได้ปรินเตอร์ แล้วก็ได้ห้อง ได้มุมถ่ายรูป การทำไลฟ์สดมีคอมพิวเตอร์ให้ มีกระดานดิจิทัลให้” (ผู้บริหาร 1)

“...เรามีศูนย์บ่มเพาะให้เด็ก เราก็มองความเป็น Digital College ความเป็นศูนย์ AIA เราเป็นวิทยาลัยเทคนิค เราก็มองเรื่องบริการและให้เกิดนวัตกรรม เด็กเค้าก็เลยเปิดการบริการสร้างแอร์ โดยมีการสร้างแอปพลิเคชันคล้ายแซทบอร์ดสร้างข้อความว่า คุณจะมาล้างแอร์ คุณจะมีคำถามอะไรบ้าง ก็กลายเป็นว่าเรามีศูนย์บ่มเพาะที่เป็นวิทยาลัยเทคนิคแต่สามารถคิดเป็นเชิงธุรกิจได้” (ผู้บริหาร 5)

“...ที่นี่ไม่ว่าครูหรือเด็ก ต้องสอบ ICDL ทุกคน เพราะฉะนั้นครูทุกคนจะได้ ICDL แล้วก็ 40-50 คน ได้ Google Certificate level One อย่างการอบรมทำผลงาน วPA ส่วนหนึ่งเราจะใช้ดิจิทัลเข้ามาช่วย อย่าง SCB เค้าก็มาช่วยวิทยาลัย สนับสนุนคอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์ในการสอนออนไลน์ ช่วงโควิดก็สนับสนุนกล่องสำหรับใช้ในการประชุม การเรียนการสอนออนไลน์ มีวิทยากรของเขามาอบรมให้ครู แล้วก็มาช่วยขับเคลื่อน Digital Transformation 3 โครงการคือ ระบบ RMS เว็บไซต์ KM และคลังข้อสอบมาตรฐาน (ผู้บริหาร 8)

“...เขาเรียกว่าเว็บแอป ทำขึ้นมาเพื่อเอามาใช้ในโรงเรียน เราเอามาใช้ในการเช็คชื่อเข้าออกห้องเรียน เราให้นักเรียนจับกลุ่มกันทำตัวนี้ขึ้นมา สรุปคือทำได้ แล้วก็เห็นใจความคาดหวังก็คือ เด็กสามารถที่จะเชื่อมต่อเข้าไปในตัวของไลน์แอปพลิเคชันแล้วก็มีการแจ้งเตือนไปยังครูประจำชั้น” (ผู้บริหาร 10)

“...มีการประกวดทำสื่อละคร มีเงินรางวัลให้ เพื่อให้ครูทุกสาขา ไม่ใช่แต่เฉพาะสาขาคอมพิวเตอร์ สาขาช่างยนต์ สาขาไฟฟ้า ทำสื่อการเรียนการสอนขึ้นมา วัตถุประสงค์จริง ๆ คือ ไม่ใช่แค่การประกวดสื่อ แต่อยากให้ใช้เทคโนโลยีสร้างสื่อการเรียนการสอนขึ้นมา เอาไปใช้กับนักเรียนแล้วได้ผลยังไง

ก็ดูผลการเรียนของนักเรียน แล้วนำมาประกวดกัน เพื่อดูการพัฒนาของนักเรียนว่ามากขึ้นไหม” (ผู้บริหาร 17)

5. บทสรุป

การจัดการเรียนการสอนด้านการอาชีวศึกษาในยุค Digital Transformation ถือเป็นความท้าทายอย่างยิ่งของระบบการอาชีวศึกษาไทย เพราะเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการสอนวิชาชีพ สมรรถนะวิชาชีพ ตลอดจนทักษะฝีมือแรงงานที่ต้องเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ผู้บริหารอาชีวศึกษา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัลที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องมีความเหมาะสมกับขนาดและบริบทของสถานศึกษา เพราะปัจจุบันนี้เรียกได้ว่าเทคโนโลยีส่งผลต่อวิชาชีพ ดังนั้นการจัดการศึกษาแบบปกติแบบทวิภาคี แบบทวิวุฒิ จึงจำเป็นต้องปรับตัวทั้งการ Re-Skills, Up-Skills ด้านวิชาชีพควบคู่ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อให้สามารถผลิตผู้เรียนได้ตรงตามความต้องการของตลาดวิชาชีพและสถานประกอบการซึ่งมีองค์ความรู้ทางวิชาชีพและทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อโลกอาชีพที่เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้บริหารอาชีวศึกษาที่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำดิจิทัล ตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประการของ เอริค เชนนิเกอร์ เมื่อพิจารณาในบริบทของการบริหารสถานศึกษา จึงควรมีแนวคิด องค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นที่สามารถนำเครื่องมือดิจิทัล แพลตฟอร์มดิจิทัลในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการใช้โซเชียลมีเดียผ่านช่องทางที่แตกต่างกัน มาบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ให้กับสถานศึกษา ตลอดจนทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมของนักเรียน การจัดการเรียนรู้สมรรถนะวิชาชีพทั้งแบบออนไลน์ (Online) แบบออฟไลน์ (Offline) หรือการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning/Hybrid Learning) รวมทั้งสร้างการเติบโตการพัฒนาทางวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรอาชีวศึกษา การมีพื้นที่การเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโลกวิชาชีพ และการสร้างโอกาสต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการจัดการ



บทความวิชาการ

ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารอาชีวศึกษา ตามแนวคิดเสาหลัก 7 ประมวลของเอริก แชนนิงเกอร์

เรียนการสอนอาชีวศึกษา คือการผลิตและพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษาสมรรถนะสูง

เอกสารอ้างอิง

- [1] สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [2] ชีวิน อ่อนละอ อสุชาติบางวิเศษ กานนท์ แสนภา และ สวิตา อ่อนละอ. (2563). วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1),108-119.
- [3] Sheninger, E. C. (2014). Digital Leadership: changing paradigms for changing times/Eric Sheninger (Vol. 2014). United States of America: Corwin.
- [4] จีรพล สังข์โพธิ์ สุวรรณ จันทิวาสารกิจ และเสาวณีย์ อยู่ศิริรัมย์. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา : องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอที ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- [5] เอกรัตน์ เชื้อวงศ์และวัลลภาอารีรัตน์. (2564). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. การประชุมวิชาการเสนอมผลงานวิจัย ระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 22, หน้า 22.
- [6] สุขญา โภมลวานิช สิทธิชัย สอนสุภี บุญฤทธิ์ เพ็ชรวิศิษฐ์ และเกื้อจิตต์ อิมทิม. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. การประชุมวิชาการเสนอมผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21, หน้า 21.