

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้*

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN DRIVING LEARNING INNOVATION

เทอดเกียรติ ยามโสภา

Terdkiet Yamsopa

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่

Chiang Mai Secondary Educational Service Area Office, Thailand

Corresponding Author's Email: yamsopa999@gmail.com

วันที่รับบทความ : 26 ธันวาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 20 มกราคม 2569; วันตอบรับบทความ : 22 มกราคม 2569

Received 26 December 2025; Revised 20 January 2026; Accepted 22 January 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นการอธิบายแนวคิดและความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้ บทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และแนวทางเชิงพัฒนาในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ บทความชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ สร้างระบบสนับสนุน พัฒนาศักยภาพครู และบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสำเร็จของการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้เกิดจากการบูรณาการปัจจัยด้านผู้นำ ครู ผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษาและชุมชน แม้จะเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงเชิง

Citation:



* เทอดเกียรติ ยามโสภา. (2569). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(1), 1124-1135.

Terdkiet Yamsopa. (2026). The Role Of School Administrators In Driving Learning Innovation.

Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(1), 1124-1135.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

นโยบาย แต่หากมีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการและการสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนารการเรียนรู้ได้อย่างยั่งยืนได้

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา, นวัตกรรมการเรียนรู้, ภาวะผู้นำทางการศึกษา, การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

Abstract

This academic article aims to analyze the role of school administrators in driving learning innovation within the context of educational change in the 21st century. The article discusses the concepts and meanings of learning innovation, the role of administrators as change leaders, key success factors, as well as challenges and developmental approaches for sustaining learning innovation. The analysis highlights that school administrators play a crucial role in setting vision, establishing supportive systems, developing teachers' and staff's capacities, and fostering a learning-oriented organizational culture. The success of learning innovation depends on the integration of leadership, teachers, learners, and the school and community context. Although limitations related to resources, attitudes, and policy changes remain, effective integrated management and appropriate support can enhance educational quality and promote sustainable learning development.

Keywords: School administrators, Learning innovation, Educational leadership, Educational change

บทนำ

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความคาดหวังของสังคมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีสมรรถนะที่หลากหลาย ไม่จำกัดอยู่เพียงการมีความรู้เชิงวิชาการ แต่รวมถึงทักษะการ

คิดขั้นสูง การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Trilling & Fadel, 2009; OECD, 2018) บริบทดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับรูปแบบการจัดการเรียนรู้จากการถ่ายทอดความรู้แบบดั้งเดิมไปสู่การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง

นวัตกรรมการเรียนรู้จึงกลายเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยนวัตกรรมการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดเฉพาะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือสื่อดิจิทัลเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ วิธีการสอน รูปแบบการวัดและประเมินผล รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุกและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Fullan, 2016; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย พัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้

อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษา มิได้ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนเพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้กำหนดทิศทาง นโยบาย และวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ เข้าใจแนวคิดนวัตกรรม และสามารถสร้างระบบสนับสนุนที่เหมาะสม จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาก้าวเปลี่ยนแปลง ทดลอง และพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Bush, 2018; Hallinger, 2011) บทบาทของผู้บริหารจึงมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์บริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความจำเป็นของนวัตกรรมการเรียนรู้ (2) อธิบายบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ และ (3) นำเสนอแนวคิดเชิงวิชาการที่สามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทั้งนี้ บทความมุ่งเน้นการวิเคราะห์เชิงแนวคิดและการสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้

แนวคิดและความหมายของนวัตกรรมการเรียนรู้

นวัตกรรมการเรียนรู้เป็นแนวคิดสำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในบริบท การศึกษาร่วมสมัย โดยทั่วไปนวัตกรรมการเรียนรู้หมายถึงการนำแนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของ ผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นวัตกรรมเรียนรู้มิได้หมายถึงสิ่งใหม่ ในเชิงเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิถีคิด รูปแบบการสอน และบทบาท ของผู้เรียนและครูให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Rogers, 2003; Fullan, 2016) ลักษณะสำคัญของนวัตกรรมเรียนรู้จึงประกอบด้วย ความ แปลกใหม่เชิงแนวคิด ความเหมาะสมกับบริบทการศึกษา การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึกและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในเชิงประเพณี นวัตกรรมเรียนรู้สามารถจำแนกได้หลากหลายรูปแบบ โดยรูปแบบ ที่สำคัญ ได้แก่ นวัตกรรมเชิงกระบวนการ นวัตกรรมด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมด้านหลักสูตร และนวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน นวัตกรรมเชิงกระบวนการมุ่งเน้นการปรับปรุง ขั้นตอนและวิธีการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับลักษณะผู้เรียน เช่น การ เรียนรู้เชิงรุก การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน หรือการเรียนรู้แบบร่วมมือ ส่วน นวัตกรรมด้าน เทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการใช้สื่อดิจิทัล แพลตฟอร์มออนไลน์ ปัญญาประดิษฐ์ และเครื่องมือ อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และขยายโอกาสทางการศึกษา (OECD, 2015) ขณะที่นวัตกรรมด้านหลักสูตรเน้นการปรับโครงสร้าง เนื้อหา และผลลัพธ์การเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ ส่วน นวัตกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนมุ่ง พัฒนาวิธีการสอน บทบาทของครู และการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มี ความหมายและยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นวัตกรรมเรียนรู้มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารและการทำงาน ร่วมกัน ทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนทักษะด้านความรู้เท่าทันดิจิทัลและ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Trilling & Fadel, 2009; Partnership for 21st Century Skills, 2019) การจัดการเรียนรู้ที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐานจะช่วยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนาสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงและการทำงานใน

อนาคต ดังนั้น นวัตกรรมการเรียนรู้จึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือทางการศึกษา แต่เป็นกลไกสำคัญในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคปัจจุบันมีลักษณะซับซ้อนและไม่แน่นอน ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนการปรับนโยบายการศึกษาของรัฐ บริบทดังกล่าวทำให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจจำกัดอยู่เพียงการบริหารงานประจำหรือการควบคุมการดำเนินงานตามระเบียบเท่านั้น หากแต่ต้องปรับบทบาทไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Fullan, 2014; Hallinger, 2011) ผู้บริหารในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ และสร้างความร่วมมือกับครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกภายในสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาอย่างชัดเจน กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและร่วมมือกันปฏิบัติ (Bush, 2018) ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ครูทดลองแนวทางใหม่ๆ ในการจัดการเรียนรู้ การยอมรับความเสี่ยงอย่างเหมาะสม และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (OECD, 2016) ภาวะผู้นำทั้งสองลักษณะนี้ช่วยเสริมพลังให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาและปรับตัวได้อย่างยั่งยืน

นอกจากบทบาทด้านภาวะผู้นำแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญเชิงนโยบาย การบริหารจัดการ และการสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มุ่งเน้นนวัตกรรมการเรียนรู้ จัดสรรทรัพยากร บุคลากร และงบประมาณอย่างเหมาะสม รวมถึงพัฒนาระบบนิเทศ ติดตาม และประเมินผลที่สนับสนุน

การเรียนรู้ของครูและผู้เรียนอย่างรอบด้าน (Leithwood et al., 2012) นอกจากนี้ การสนับสนุนการเรียนรู้ยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้โดยผู้บริหารสถานศึกษา

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องอาศัยบทบาทเชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และเชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนในระยะยาว วิสัยทัศน์ดังกล่าวควรถูกถ่ายทอดอย่างเป็นระบบไปสู่ครูและบุคลากร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมและแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดการเรียนรู้ (Bush, 2018; Fullan, 2016) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้การดำเนินงานด้านนวัตกรรมไม่เพียงกิจกรรมระยะสั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ปฏิบัติการหลักในการนำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้จริงในห้องเรียน ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ ทดลอง และสะท้อนผลการใช้นวัตกรรมเรียนรู้ร่วมกัน (Hallinger, 2011; DuFour & Fullan, 2013) การพัฒนาศักยภาพครูในลักษณะดังกล่าวจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพร้อมในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้สอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรม

การจัดสรรทรัพยากร เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ถือเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการใช้นวัตกรรมเรียนรู้ ทั้งในด้านสื่อการสอน เทคโนโลยีดิจิทัล โครงสร้างพื้นฐาน และพื้นที่การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (OECD, 2015)

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนและครูเกิดการเรียนรู้เชิงรุก และส่งเสริมการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน

ควบคู่กันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม โดยส่งเสริมค่านิยมที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่ การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลว การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทดลองนวัตกรรมจะช่วยให้ครูและบุคลากรกล้าเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Senge, 2006; Fullan, 2014) วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในลักษณะนี้เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ท้ายที่สุด การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการใช้วัตกรรมการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารควรใช้การนิเทศเชิงสนับสนุน (supportive supervision) ที่มุ่งเน้นการให้คำแนะนำ การสะท้อนผล และการพัฒนาร่วมกัน มากกว่าการควบคุมหรือประเมินเพียงเชิงปริมาณ (Glickman et al., 2018) การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนวัตกรรมการเรียนรู้

ความสำเร็จในการขับเคลื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลจากการบูรณาการปัจจัยหลายด้านที่มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน โดยเฉพาะบทบาทของผู้นำ การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ลักษณะของผู้เรียน รวมถึงบริบทของสถานศึกษาและชุมชนรอบข้าง ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการนำวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้ให้เกิดผลอย่างยั่งยืน

ปัจจัยด้านผู้นำและการบริหารจัดการนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนา สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลง (Leithwood et al., 2012; Fullan, 2014) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะช่วยลดอุปสรรคและเพิ่มโอกาสในการนำวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้จริงในสถานศึกษา

ปัจจัยด้านครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทโดยตรงต่อการปฏิบัติการนำนวัตกรรมไปใช้ ครูที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติเชิงบวกต่อนวัตกรรมการเรียนรู้ จะมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย (Rogers, 2003) นอกจากนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม และการมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง จะช่วยส่งเสริมให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (DuFour & Fullan, 2013)

ปัจจัยด้านผู้เรียนเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จของวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีความหลากหลายทั้งด้านความสามารถ ความสนใจ และบริบททางสังคม การออกแบบวัตกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้น จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิผลในการเรียนรู้ (OECD, 2018) ผู้เรียนที่มีทักษะพื้นฐานด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม จะสามารถใช้ประโยชน์จากวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ปัจจัยด้านบริบทสถานศึกษาและชุมชนยังมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ในระยะยาว บริบทของสถานศึกษา เช่น ขนาดโรงเรียน ทรัพยากรที่มีอยู่ นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และวัฒนธรรมองค์กร ล้วนส่งผลต่อความพร้อมในการนำนวัตกรรมมาใช้ (Bush, 2018) ขณะเดียวกัน การมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง และเครือข่ายภายนอก จะช่วยสนับสนุนทรัพยากร องค์ความรู้ และโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทำให้วัตกรรมการเรียนรู้สามารถเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและบริบทสังคมได้อย่างเหมาะสม (Epstein, 2011)

ความสำเร็จของการขับเคลื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกิดจากการทำงานร่วมกันของหลายปัจจัย โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำกำหนดทิศทางและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงครูและบุคลากรมีความพร้อมและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนได้รับการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความแตกต่าง และบริบทของสถานศึกษาและชุมชนช่วยเสริมทรัพยากรและโอกาสการเรียนรู้ ส่งผลให้วัตกรรมการเรียนรู้เกิดผลอย่างยั่งยืน

ปัญหา อุปสรรค และความท้าทายในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้

แม้ว่านวัตกรรมการเรียนรู้จะเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา แต่การขับเคลื่อนนวัตกรรมดังกล่าวในสถานศึกษายังคงเผชิญกับปัญหา อุปสรรค และความท้าทายหลากหลายประการ โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านทัศนคติและความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรบางส่วนอาจมีทัศนคติที่ยึดติดกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิม ขาดความมั่นใจในการใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงความกังวลต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอน ซึ่งส่งผลให้การนำนวัตกรรมการเรียนรู้ไปใช้ไม่เกิดผลอย่างเต็มที่ (Rogers, 2003; Fullan, 2016) นอกจากนี้ ความแตกต่างด้านสมรรถนะและประสบการณ์ของครูยังเป็นปัจจัยที่ทำให้การขับเคลื่อนนวัตกรรมเกิดความไม่ต่อเนื่องและไม่สม่ำเสมอในระดับสถานศึกษา

ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและงบประมาณเป็นอีกอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐาน และอุปกรณ์เทคโนโลยี การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็น เช่น สื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต หรือพื้นที่การเรียนรู้ที่เหมาะสม อาจทำให้นวัตกรรมการเรียนรู้ไม่สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OECD, 2015) ขณะเดียวกัน การจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอหรือไม่ต่อเนื่อง ยังส่งผลให้การพัฒนาและขยายผลนวัตกรรมการเรียนรู้ในระยะยาวเป็นไปได้ยาก

นอกจากนี้ ความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษายังส่งผลต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้โดยตรง การพัฒนาเทคโนโลยีที่รวดเร็วทำให้ครูและผู้บริหารต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ขณะที่นโยบายการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง อาจสร้างความไม่ชัดเจนในการกำหนดทิศทางและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษา (Hallinger, 2011; Bush, 2018) ความท้าทายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความยืดหยุ่น ความสามารถในการเรียนรู้ และการบริหารจัดการเชิงระบบของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ นวัตกรรมการเรียนรู้สามารถดำเนินไปได้อย่างสอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว

แนวทางและข้อเสนอเชิงพัฒนา

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ให้เกิดความยั่งยืนจำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำนวัตกรรมอย่างแท้จริง ผู้บริหารควรได้รับการ

พัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้สามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน กล้าตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนา ทดลองนวัตกรรม และสะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมและลดแรงต้านต่อการเปลี่ยนแปลง (Fullan, 2014; Bush, 2018)

ในด้านการพัฒนาระบบสนับสนุนและการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ สถานศึกษาควรมีระบบที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู การจัดการทรัพยากร เทคโนโลยี และเวลาในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการเชื่อมโยงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ระบบการบริหารจัดการควรมีความยืดหยุ่น ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเน้นการทำงานแบบบูรณาการระหว่างฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร และชุมชน เพื่อสนับสนุนการนำนวัตกรรมไปใช้ในระดับห้องเรียนและระดับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (DuFour & Fullan, 2013; OECD, 2016)

สำหรับข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ภาครัฐและหน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนนโยบายที่เปิดพื้นที่ให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมตามบริบทของตนเอง ควบคู่กับการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการนิเทศและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนา มากกว่าการควบคุม รวมถึงส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และขยายผลนวัตกรรมการเรียนรู้ในวงกว้าง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว (Leithwood et al., 2012; Fullan, 2016)

การขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม และสร้างระบบสนับสนุนที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพและการทำงานร่วมกัน ควบคู่กับนโยบายที่สนับสนุนความคล่องตัว ทรัพยากรที่เพียงพอ และการประเมินที่มุ่งพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุป

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ในบริบทการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม กำหนดทิศทางและสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติการหลักที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทำงานร่วมกันในวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขณะที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการออกแบบนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความแตกต่างและส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อชีวิตจริง ความสำเร็จของนวัตกรรมการเรียนรู้เกิดจากการบูรณาการปัจจัยด้านผู้นำ บุคลากร ผู้เรียน และบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ควบคู่กับการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม แม้จะมีข้อจำกัดด้านทัศนคติ ความพร้อม งบประมาณ เทคโนโลยี และนโยบาย แต่สามารถพัฒนาได้ผ่านการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ การมีส่วนร่วม และการสนับสนุนเชิงนโยบายที่เพิ่มความคล่องตัว ส่งผลให้นวัตกรรมการเรียนรู้สามารถขับเคลื่อนสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ทิศทางการจัดการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Bush, T. (2018). *Educational leadership and management: Theory, policy, and practice*. London: Sage.
- DuFour, R., & Fullan, M. (2013). *Cultures built to last: Systemic PLCs at work*. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Epstein, J. L. (2011). *School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools* (2nd ed.). Boulder, CO: Westview Press.
- Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- _____. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). New York: Teachers College Press.

- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *SuperVision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2012). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 32(1), 27–42.
- OECD. (2015). *Students, computers and learning: Making the connection*. Paris: OECD Publishing.
- _____. (2016). *Innovating education and educating for innovation: The power of digital technologies and skills*. Paris: OECD Publishing.
- _____. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. Paris: OECD Publishing.
- Partnership for 21st Century Skills. (2019). *Framework for 21st century learning*. Washington, DC: P21.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). New York: Free Press.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Rev. ed.). New York: Doubleday.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.