วิชาการอภิวัฒน์

Journal of Apiwat Academic
ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 ประจำเดือน ต.ค.-ธ.ค. 2567
ISSN 3027-6926 (Online)



วารสารวิชาการอภิวัฒน์

www.academic-journals.com สื่อกลางการเผยแพร่บทความวิชาการ
บทความวิจัย ในรูปแบบวารสารออนไลน์

ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

กองบรรณาธิการ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

พระเทพวัชรธรรมภาณี (วิชา อภิปญฺโญ) ป.ธ.7 ดร.	รองเจ้าคณะภาค 8
พระราชพัชรธรรมเมธี (ลักษณะ กิตฺติญาโณ) ป.ธ.9 ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง
พระเมธีปริยัติธาดา (บุญพรม จารุปญฺโญ) ปธ.7 ดร.	เจ้าคณะอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
พระมหาสุธรรม สุรตโน ป.ธ.9 ดร.	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา มูลนิธิธรรมกาย
พระมหาชัชวาล โอภาโส ป.ธ.9 ดร	รองเจ้าคณะอำเภออุทุมพรพิสัย

บรรณาธิการบริหาร

ดร.เผด็จ จงสกุลศิริ

กองบรรณาธิการ

ดร.สมสวย เจริญใจธนะกุล
ดร.อุบล อุดร
ดร.เขมิกา วรสันโต
ดร.สุธีรา งามเกียรติทรัพย์
ดร.ธวัชชัย ฉินส่งธีระพานิช
โชคชัย มันตานุรักษ์
กมลทิพย์ พฤกษมาศ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

พระครูโอภาสนนทกิตติ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูกิตติญาณวิสิฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.อำนวย เดชชัยศรี	มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แหวนเพชร	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติชาย มุกสง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.พัชโรบล จริยฐิตินันท์	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร	มหาวิทยาลัยบูรพา

กองบรรณาธิการ

ฝ่ายจัดการ

ดร.สุทิศ สวัสดี

ดร.ทองดี ศรีตระการ

ดร. อรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล

บรรณาธิการฝ่ายศิลป์

ดร.ประวิทย์ ชัยสุข

ผู้จัดการ

โชคชัย มันตานุรักษ์ โทรศัพท์ ๐๘๘-๐๐๗-๒๘๙๖ e-mail : chokchai.muntanuluk@gmail.com
๔๐/๑๗ หมู่ ๘ ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๒๐

บทบรรณาธิการ

วารสารวิชาการอภิวัฒน์ ISSN : 3027-6926 (Online) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ นักการศึกษา นักวิจัย นักวิชาการ และนิสิตนักศึกษาตลอดจนผู้สนใจทั่วไป ได้มีโอกาสนำผลงานวิชาการและงานวิจัย ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา การศึกษา การบริหารการศึกษา ปรัชญา จิตวิทยาและการแนะแนว ภาษาศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสาขาวิชาสหวิทยาการอื่นๆ

บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อ่านประเมินต้นฉบับ จำนวน 2 ท่านต่อ 1 เรื่องในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind) ซึ่งเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับจะต้องไม่เคยตีพิมพ์ หรืออยู่ในระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัย และการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารฉบับนี้ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้นเพียงผู้เดียว และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการคัดเลือกบทความลงตีพิมพ์และจะแจ้งให้เจ้าของบทความทราบหลังจากผู้ประเมินบทความตรวจอ่านบทความแล้ว

วารสารวิชาการอภิวัฒน์ มีกำหนดออกเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน) ดังนี้
ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มีนาคม
ฉบับที่ 2 เดือนเมษายน - มิถุนายน
ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม - กันยายน
ฉบับที่ 4 เดือนตุลาคม - ธันวาคม

สารบัญ

บทบาทของ (LGBTQ+) ในภาวะผู้นำทางการบริหารหน่วยงานรัฐ
The Role of (LGBTQ+) in Government Executive Leadership
ว่าที่ ร.ต.ณัฏฐาวีรกร ตาซื่อ 6

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
Innovative Leadership of School Administrators in the Digital Age
ธีรทัศน์ ปิติภาคย์พงษ์ 15

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิตอล
The School Administration Innovative Leadership in Digil Age
ดร.ภิณญาภัค อินอารยธาดา, ดร.สิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล, ดร.ณัฐปุรเชษฐ์ สุขสมบัติวัฒนา, อรนุช หงวนไธสง, พรพรรณ เผือกผ่อง 25

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4
The Development of academic leadership qualities of educational administrators according to the principles of the Four Base of Power
อุดมศักดิ์ ผานัด 34

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม
Change Leadership in the 21 with the Buddhist Principles
ไพโรจน์ ออระเอี่ยม 44

การบริหารวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 สู่ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล
Cultivating an Organizational Culture Aligned with the Four Social Conditions: A Path to Enhancing Educational Quality in the Rapidly Changing Digital age
กัณณ์อลิน จันทะปภาวงษ์ 59

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคต : กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล
Educational Reform for Enhancing Future Skills: Human Resource Development Strategies in the Digital Era
กรณ์ภูพงษ์ ศิลปะเตชอังกูร 65

บทบาทของ (LGBTQ+) ในภาวะผู้นำทางการบริหารหน่วยงานรัฐ

The Role of (LGBTQ+) in Government Executive Leadership

ว่าที่ ร.ต.ณัฏฐาวีรกร ตาซื่อ
นิสิตปริญญาเอกภาควิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ในยุคที่สังคมทั่วโลกมุ่งสู่การยอมรับความหลากหลายทางเพศและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน บทบาทของกลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหลากหลาย (LGBTQ+) ในภาวะผู้นำของหน่วยงานรัฐเริ่มมีความสำคัญมากขึ้น ทั้งในด้านการบริหารจัดการภายในและการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายที่สนับสนุนสิทธิและความเท่าเทียมสำหรับประชากร LGBTQ+ ผู้นำจากกลุ่มนี้สามารถเป็นตัวแทนสำคัญในการผลักดันนโยบายที่เป็นมิตรต่อความหลากหลายทางเพศ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง รวมถึงการสนับสนุนความเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ การที่ผู้นำ LGBTQ+ เข้ามามีบทบาทในภาครัฐยังช่วยเพิ่มความเข้าใจและสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งมีส่วนช่วยให้หน่วยงานมีความครอบคลุมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น (Syed & Pio, 2018)

การศึกษาในประเด็นนี้จะเน้นถึงบทบาทที่สำคัญของผู้นำ LGBTQ+ ในภาครัฐ เช่น การสนับสนุนและผลักดันนโยบายที่ยุติธรรม การสร้างวัฒนธรรมที่ยอมรับความหลากหลายในที่ทำงาน รวมถึงการเผชิญหน้ากับอุปสรรคและความท้าทายที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในเชิงสังคมและการเมือง การศึกษาเชิงคุณภาพนี้จะใช้ข้อมูลเชิงลึกจากงานวิจัยและบทสัมภาษณ์เพื่อทำความเข้าใจถึงบทบาทและผลกระทบของผู้นำ LGBTQ+ ในภาครัฐ รวมถึงวิธีการสร้างสังคมที่ครอบคลุมและไม่มีการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและสังคมให้เท่าเทียมอย่างยั่งยืน (Bell et al., 2021)

คำสำคัญ: ผู้นำข้ามเพศ, การบริหารภาครัฐ, ความหลากหลายทางเพศ, LGBTQ+, การเปลี่ยนแปลงทางสังคม, วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

In an era when society around the world is moving towards accepting gender diversity and supporting human rights. The role of LGBTQ+ people in government leadership is becoming increasingly important. Both in terms of internal management and promoting policy change that supports rights and equality for the LGBTQ+ population, leaders from this group can be key agents in driving gender-diversity-friendly policies. Create an inclusive corporate culture, including supporting equality in the workplace. In addition, the involvement of LGBTQ+ leaders in the public sector has helped to increase understanding and create a safe space for LGBT people, which has contributed to greater inclusion and fairness. (Syed & Pio, 2018)

The study highlights the critical role of LGBTQ+ leaders in the public sector, such as advocating for and pushing for fair policies, creating a culture that embraces diversity in the workplace, and confronting the obstacles and challenges that come with social and political change. This qualitative study will use insights from research and interviews to understand the role and impact of LGBTQ+ leaders in the public sector, as well as how to create an inclusive and non-discriminatory society in the workplace, which is critical to the sustainable development of organizations and societies for equality (Bell et al., 2021).

บทนำ

ในปัจจุบัน การยอมรับความหลากหลายทางเพศและการส่งเสริมความเท่าเทียมทางสังคมกลายเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการในหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะการที่กลุ่ม LGBTQ+ เข้ามามีบทบาทในภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลกระทบต่อการกำหนดนโยบาย การพัฒนาองค์กร และการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคมได้อย่างมาก ผู้นำที่มีความหลากหลายทางเพศมีศักยภาพในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ครอบคลุม และยอมรับในความแตกต่าง ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมต่อการทำงานของบุคคลทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอัตลักษณ์ทางเพศ (Bell et al., 2021)

บทบาทของผู้นำ LGBTQ+ ในภาครัฐจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการผลักดันนโยบายที่เป็นมิตรต่อความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการลดอคติและการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน นอกจากนี้ ผู้นำที่มีอัตลักษณ์ LGBTQ+ ยังสามารถเป็นตัวแทนในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรที่ยึดหลักความเท่าเทียม ทั้งยังสามารถใช้ประสบการณ์ของตนในการพัฒนาความเข้าใจและยอมรับในกลุ่มบุคลากร (Fassinger et al., 2010)

การวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่มีความหลากหลายทางเพศมีความสามารถในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการที่สร้างสรรค์และเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของหน่วยงานรัฐ (Sabatini & Trantidis, 2017) การศึกษาในบทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจบทบาทและความสำคัญของผู้นำ LGBTQ+ ในภาครัฐ รวมถึงอุปสรรค

และความท้าทายที่พวกเขาอาจเผชิญ เพื่อสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างแนวทางการสนับสนุนผู้นำกลุ่ม LGBTQ+ ในการพัฒนาสังคมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น

บทบาทของความหลากหลายทางเพศและ LGBTQ+ ในการบริหารภาครัฐ

ในบริบทของการบริหารภาครัฐ การมีผู้นำที่เป็น LGBTQ+ หรือสนับสนุนความหลากหลายทางเพศไม่เพียงแต่มีผลดีต่อวัฒนธรรมองค์กร แต่ยังสามารถช่วยสร้างแนวทางในการพัฒนานโยบายที่ครอบคลุมและเป็นธรรมสำหรับทุกคน ผู้นำ LGBTQ+ มักมีความเข้าใจในประเด็นทางสังคมที่ซับซ้อนและมีความอ่อนไหวต่อความหลากหลายทางเพศมากขึ้น ซึ่งช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุม (Bell et al., 2021)

ประโยชน์ของความหลากหลายทางเพศในองค์กรภาครัฐ

1. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและครอบคลุม: การมีผู้นำที่เข้าใจในความหลากหลายทางเพศสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นและทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การที่องค์กรภาครัฐยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายทางเพศยังเป็นการลดการเลือกปฏิบัติที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กร (Fassinger et al., 2010)
2. การพัฒนานโยบายที่ตอบโจทย์ประชาชนได้มากขึ้น: การมีผู้นำ LGBTQ+ ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐมีมุมมองที่กว้างขึ้นในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศ และสร้างสรรค์โครงการที่รองรับความต้องการของกลุ่มประชากรที่หลากหลาย ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพ และสิทธิของประชาชน ซึ่งส่งผลต่อการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและลดอคติทางเพศ (Sabatini & Trantidis, 2017)
3. การสร้างแบบอย่างในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม: ผู้นำ LGBTQ+ สามารถเป็นตัวแทนในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมด้วยการใช้บทบาทของตนในการสนับสนุนสิทธิและความเท่าเทียมทางเพศ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายทางเพศและยอมรับอัตลักษณ์ที่แตกต่างของผู้อื่นได้มากขึ้น (Colgan et al., 2014)

4

The Role of Gender Diversity and LGBTQ+ in Public Administration

In the context of public administration. Having LGBTQ+ leaders or advocating for gender diversity can not only have a positive impact on corporate culture, but it can also help shape guidelines for developing inclusive and equitable policies for all. LGBTQ+ leaders often have an understanding of complex social issues and are more sensitive to gender diversity. This allows for the formulation of policies that comprehensively meet the needs of the public (Bell et al., 2021).

The Role of Gender Diversity and LGBTQ+ in Public Administration

1. In the context of public administration. Having LGBTQ+ leaders or

advocating for gender diversity can not only have a positive impact on corporate culture, but it can also help shape guidelines for developing inclusive and equitable policies for all. LGBTQ+ leaders often have an understanding of complex social issues and are more sensitive to gender diversity. This allows for the formulation of policies that comprehensively meet the needs of the public (Bell et al., 2021).

2. Developing policies that are more responsive to the needs of the people: Having LGBTQ+ leaders helps Government agencies have a broader perspective on gender diversity-related policy formulation and create programs that meet the needs of diverse populations in education, health, and public rights, contributing to the creation of equitable societies and the reduction of gender bias (Sabatini & Trantidis, 2017).

3. Setting a Role Model to Drive Social Change: LGBTQ+ Leaders Can It represents social change by using its role in advocating for gender rights and equality, encouraging people to have a more open attitude towards gender diversity and to accept the different identities of others. (Colgan et al., 2014)

ความท้าทายในการบริหารจัดการที่หลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐ

แม้ว่าการยอมรับความหลากหลายทางเพศในภาครัฐจะมีความก้าวหน้า แต่ก็ยังมีความท้าทาย เช่น อคติทางสังคม การยอมรับในที่ทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรที่ยังไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านการอบรม การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และการสร้างความเข้าใจในองค์กรเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ (Beauregard et al., 2021)

ภาวะผู้นำของกลุ่ม LGBTQ+ ในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงและการเปิดกว้างสำหรับเพศทางเลือก

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันได้เปิดโอกาสให้กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศหรือกลุ่ม LGBTQ+ ได้แสดงศักยภาพในฐานะผู้นำในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน การเปิดรับความหลากหลายทางเพศในองค์กรและการบริหารในระดับผู้นำช่วยสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง มีความยืดหยุ่น และส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการสนับสนุนความเท่าเทียมนี้ยังช่วยให้เกิดนวัตกรรมและการทำงานร่วมกันที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (Shore et al., 2018)

5

บทบาทของภาวะผู้นำ LGBTQ+ ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น ผู้นำ LGBTQ+ มีแนวโน้มที่จะสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความแตกต่างของบุคคล ช่วยให้ทีมงานรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับ ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย การยอมรับในความ

หลากหลายนี้ไม่เพียงแค่สร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันและการสื่อสารภายในทีม (Ely & Thomas, 2020)

2. การเป็นตัวแทนและเสียงสะท้อนของกลุ่ม LGBTQ+ ในสังคม ผู้นำ LGBTQ+ มักมีความสามารถในการสร้างความตระหนักรู้และเป็นเสียงสะท้อนให้กับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งต่อประเด็นและความต้องการของคนในกลุ่มนี้ ผู้นำเหล่านี้ยังสามารถส่งเสริมการยอมรับในมุมมองที่หลากหลาย รวมถึงการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม (Moe, 2019)

3. การส่งเสริมสิทธิและความเท่าเทียมในองค์กร ภาวะผู้นำ LGBTQ+ ช่วยสนับสนุนการพัฒนานโยบายที่เป็นธรรมและส่งเสริมสิทธิของบุคคลทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งครอบคลุมทั้งสิทธิในการทำงาน สิทธิในการแสดงออก และการปกป้องจากการถูกเลือกปฏิบัติ การสร้างนโยบายที่เท่าเทียมนี้ไม่เพียงแค่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม LGBTQ+ เท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม เนื่องจากช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดรับความหลากหลายและมีความเป็นธรรม (Badgett et al., 2021)

ความท้าทายและแนวทางการสนับสนุนผู้นำ LGBTQ+

แม้ว่าผู้นำ LGBTQ+ จะมีศักยภาพในการสร้างการเปลี่ยนแปลง แต่พวกเขายังคงต้องเผชิญกับอุปสรรค เช่น อคติและการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ความท้าทายเหล่านี้อาจส่งผลต่อการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างมาตรการในการสนับสนุนผู้นำ LGBTQ+ และการเสริมสร้างความเข้าใจในกลุ่มบุคลากรจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความท้าทายเหล่านี้และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้นำ LGBTQ+ ในการเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Cech & Rothwell, 2022)

1. การสร้างนโยบายที่เปิดกว้างและยุติธรรม

นำข้ามเพศในภาครัฐสามารถมีบทบาทสำคัญในการผลักดันนโยบายที่มุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิของบุคคลในกลุ่ม LGBTQ+ โดยการใช้ตำแหน่งของตนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศ การผลักดันให้มีการยอมรับความหลากหลายทางเพศในสังคมและในที่ทำงาน โดยเฉพาะการออกกฎหมายหรือการปรับปรุงนโยบายที่สามารถให้การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพแก่บุคคลในกลุ่ม LGBTQ+ เช่น การคุ้มครองสิทธิในการจ้างงาน, การคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณะ หรือการสนับสนุนการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเท่าเทียมในสถานที่ทำงาน (Lyon, 2017; Pullen & Christopher, 2015). ผู้นำข้ามเพศสามารถเป็นตัวแทนในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงในนโยบายภาครัฐที่เอื้อต่อการยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางเพศ โดยการสร้างกลยุทธ์ที่เน้นความยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิของทุกคนในสังคม

2. การส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียมในหน่วยงานรัฐ

การมีผู้นำข้ามเพศในภาครัฐสามารถช่วยเสริมสร้างการยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายทางเพศในองค์กร โดยการสร้างพื้นที่ในการแสดงออกของอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานได้อย่างปลอดภัยและเคารพซึ่งกันและกัน ผู้นำข้ามเพศสามารถใช้บทบาทของตนในการจัดการกับปัญหาการเลือกปฏิบัติและสนับสนุนการพัฒนานโยบายที่ทำให้ทุกคนในองค์กรรู้สึกได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่เท่าเทียม (O’Leary, 2020).

3. การพัฒนาและสร้างความเข้าใจในกลุ่มบุคลากร

ผู้นำข้ามเพศสามารถใช้ประสบการณ์ส่วนตัวเพื่อช่วยสร้างความเข้าใจและยอมรับความหลากหลายทางเพศในหมู่บุคลากรภายในหน่วยงาน ผู้นำเหล่านี้สามารถจัดฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมที่เพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ ซึ่งไม่เพียงแค่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและเคารพกันและกัน แต่ยังเป็นการสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและยุติธรรม (Budge, Adelson, & Howard, 2013).

4. การเป็นแบบอย่างในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ผู้นำข้ามเพศสามารถเป็นแบบอย่างที่สำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยการแสดงให้เห็นว่าอัตลักษณ์ทางเพศไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทผู้นำในภาครัฐ ความสำเร็จและความสามารถในการบริหารของผู้นำข้ามเพศสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในสังคมในการยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางเพศ (Ragins, Singh, & Townsend, 2007).

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและครอบคลุม

ผู้นำข้ามเพศสามารถนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ที่สามารถตอบโจทย์การทำงานในองค์กรที่หลากหลายและครอบคลุมได้ ผู้นำที่เป็นกะเทยหรือข้ามเพศสามารถใช้ประสบการณ์ชีวิตในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและยอมรับการแตกต่างของทุกคน ทั้งในด้านของเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ หรือแม้กระทั่งประสบการณ์และมุมมองที่หลากหลายจากบุคลากรในองค์กร (Casey & Kravitz, 2018).

6. การสร้างสังคมที่เท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ

ผู้นำข้ามเพศในหน่วยงานภาครัฐยังสามารถมีบทบาทสำคัญในการสร้างสังคมที่เท่าเทียม โดยการผลักดันการออกกฎหมายที่ป้องกันการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน เช่น การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในนโยบายการจ้างงานและการคุ้มครองสิทธิทางเพศในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การเลือกปฏิบัติทางเพศในสถานที่ทำงานลดลงและส่งเสริมความเท่าเทียมกันในสังคม (Meyer, 2015)

ภาวะผู้นำของกลุ่ม LGBTQ+ เทคโนโลยีและการทำงานเป็นทีม

ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในองค์กร การบริหารงานโดยผู้นำ LGBTQ+ ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างสรรค์ให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย การส่งเสริมความหลากหลายทางเพศและความเท่าเทียมในสถานที่ทำงานทำให้เกิดการสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีความยืดหยุ่น ซึ่งเทคโนโลยีมีส่วนช่วยสนับสนุนการเชื่อมโยงและการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม (Kalev et al., 2018)

บทบาทของภาวะผู้นำ LGBTQ+ ในการสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการทำงานเป็นทีม

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความหลากหลายและนวัตกรรม ผู้นำ LGBTQ+ ที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันในทีมมักจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงาน

ร่วมกันในกลุ่มที่หลากหลายทางความคิด เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบการประชุมออนไลน์และเครื่องมือการทำงานร่วมกันช่วยลดช่องว่างในการสื่อสารและเพิ่มการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมที่หลากหลาย (Shore et al., 2018)

2. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมผ่านเครื่องมือดิจิทัล ผู้นำ LGBTQ+ ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ที่ช่วยให้สมาชิกทีมสามารถแสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดได้อย่างอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายทางเพศและอัตลักษณ์ ผู้นำสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความร่วมมือในทีม (Ely & Thomas, 2020)

3. การขับเคลื่อนวัฒนธรรมการทำงานแบบยืดหยุ่นและครอบคลุม การสนับสนุนให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้ทีมที่มีผู้นำ LGBTQ+ สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น เทคโนโลยีช่วยให้การทำงานจากที่ไหนก็ได้มีประสิทธิภาพ ผู้นำ LGBTQ+ ที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานแบบยืดหยุ่น สร้างความสมดุลให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลดีต่อความผูกพันของสมาชิกในทีม (Badgett et al., 2021)

4. การสร้างพื้นที่ที่ปลอดภัยและไม่แบ่งแยก ผู้นำ LGBTQ+ มักมีบทบาทในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ซึ่งเทคโนโลยีมีส่วนสำคัญในการช่วยให้สมาชิกทีมรู้สึกได้รับการยอมรับ ด้วยการใช้แพลตฟอร์มที่เป็นกลางและเท่าเทียมสำหรับทุกคน เช่น การใช้ระบบประเมินผลที่ปราศจากอคติ หรือการนำ AI มาช่วยในกระบวนการทำงาน เป็นส่วนช่วยให้เกิดความโปร่งใสและป้องกันการแบ่งแยกหรือการเลือกปฏิบัติในทีม (Cech & Rothwell, 2022)

5. ความท้าทายและโอกาสในการใช้เทคโนโลยีสำหรับผู้นำ LGBTQ+ แม้ว่าผู้นำ LGBTQ+ จะมีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานเป็นทีม แต่พวกเขายังคงเผชิญกับความท้าทายในการได้รับการยอมรับและการสนับสนุนในองค์กร การสร้างนโยบายที่ยุติธรรมและเป็นมิตรกับเทคโนโลยีสามารถช่วยเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและความยืดหยุ่นในองค์กร ผู้นำ LGBTQ+ จึงสามารถใช้โอกาสนี้ในการพัฒนานโยบายและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนเทคโนโลยีและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ (Ragins et al., 2019)

ความท้าทายที่ผู้นำข้ามเพศอาจเผชิญในภาครัฐ

การยอมรับจากสังคม: ในหลายๆ ประเทศหรือสังคม การรับรู้และการยอมรับคนข้ามเพศในภาครัฐยังคงเป็นเรื่องที่มีความท้าทาย โดยเฉพาะในประเทศที่มีการจำกัดความเสมอภาคทางเพศหรือมีแนวคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับบทบาทเพศ อคติและการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงในกฎหมาย แต่คนข้ามเพศยังคงเผชิญกับอคติหรือการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ซึ่งอาจทำให้ยากต่อการ

สร้างความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการทำงาน การสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ การให้การสนับสนุนทางการเงินและทรัพยากรที่เพียงพอในการดำเนินนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของคนข้ามเพศอาจยังไม่เต็มที่

สรุป

กลุ่ม LGBTQ+ ที่ดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานรัฐมีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยอมรับความหลากหลายและส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการบุคลากรและการขับเคลื่อนนโยบายที่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ บทบาทของผู้นำ LGBTQ+ ยังช่วยลดอคติและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานและเกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้นำ LGBTQ+ ในภาครัฐยังสามารถเป็นต้นแบบที่สำคัญในการขับเคลื่อนการยอมรับความหลากหลายของสังคม ผ่านการส่งเสริมนโยบายที่ครอบคลุมและไม่แบ่งแยก เช่น นโยบายป้องกันการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานและการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มคนหลากหลายทางเพศ ความสามารถในการสร้างสังคมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมนี้มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับสังคม

บรรณานุกรม

Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A., & Sürgevil, O. (2021). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of LGBTQ employees in the workplace. Human Resource Management, 60(3), 1-16.

Syed, J., & Pio, E. (2018). Gender equality and religious diversity: An international perspective on the potential of leadership in the public sector. International Journal of Public Administration, 41(3), 268-280.

Connerly, M. L., & Wu, J. (2016). Leadership and diversity in organizations: Pathways to better understanding. The Leadership Quarterly, 27(6), 917-922.

Fassinger, R. E., Shullman, S. L., & Stevenson, M. R. (2010). Toward an affirmative lesbian, gay, bisexual, and transgender leadership paradigm. American Psychologist, 65(3), 201-215.

Sabatini, C. & Trantidis, A. (2017). LGBTQ rights and public policy: The impact of leadership diversity. Public Administration Review, 77(4), 518-527.

Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., & Wright, T. (2014). Equality and diversity policies and practices at work: Lesbian, gay and bisexual workers. Equal Opportunities International, 25(6), 465-49

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. Human Resource Management Review, 28(2), 176-189.

Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2020). Diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. Administrative Science Quarterly, 46(2), 229-273.

Moe, R. (2019). Leading diversity: LGBTQ+ leadership in the modern workplace. Journal of Leadership Studies, 13(4), 54-66.

Badgett, M. V. L., Durso, L. E., & Schneebaum, A. (2021). LGBTQ inclusion and economic performance. The Economic Case for LGBTQ Inclusion, 43-67.

Cech, E., & Rothwell, W. (2022). Navigating workplace bias: Challenges faced by LGBTQ+ leaders in organizations. Equality, Diversity and Inclusion, 40(3), 235-251.

Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2019). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. Journal of Applied Psychology, 92(4), 1103-1118.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL AGE

ธีรทัศน์ ปิติภาคย์พงษ์[1]

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล คือ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่นำองค์กรทางการศึกษา สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างร่างรวดเร็ว เป็นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทักษะ มีวิสัยทัศน์เพื่อรองรับ หรือนำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างให้เกิดการทำงานเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมคิด ร่วมทำงาน ร่วมชื่นชมผลงาน และสร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีแนวคิด ความเข้าใจและมีพฤติกรรมที่สะท้อนความเป็นผู้นำนวัตกรรม อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และให้บรรลุเป้าหมายเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมูลค้าแก่สถานศึกษาโดยใช้แนวคิด วิธีการ และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องมีและใช้ทักษะ 5 ประการ แสดงภาวะผู้นำ 6 ประการ และมีแนวปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ดังนี้ ทักษะ 5 ประการ คือ 1) ความคิดเชื่อมโยง 2) การสังเกตการทำงาน 3) การตั้งคำถาถึงความเป็นได้ 4) การสร้างเครือข่ายจากบุคคลอื่นที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน 5) การทดลองเพื่อทดสอบแนวคิดใหม่ๆ ภาวะผู้นำ 6 ประการ คือ 1) แสดงการพัฒนากลุ่มปทัสถานที่ถูกต้อง 2) แสดงการสร้างทีมกลยทธ์ 3) แสดงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลนอกทีม 4) แสดงการสนับสนนการเป็นห้าหน้า 5) แสดงออกถึงการสนับสนุนสถานศึกษา 6) แสดงการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และแนวปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ 1) การนำไปสู่การเรียนรู้ 2) การนำสู่การเปลี่ยนแปลง และ 4) การนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, การพัฒนา, ผู้บริหารสถานศึกษา

[1] ข้าราชการครูชานาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาลวัดศาลาปูน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กำลังศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ABSTRACT

In the digital era, educational administrators are appointed to lead educational organizations toward stability and prosperity in a rapidly changing environment. As leaders or school administrators, they must possess the necessary skills and vision to accommodate or drive change, as well as demonstrate creativity to foster teamwork. This involves creating opportunities for all stakeholders to participate in ideation, collaboration, and appreciation of achievements while cultivating an atmosphere conducive to organizational innovation. Such leaders should encourage all personnel to develop innovative mindsets, understanding, and behaviors that reflect innovative leadership. This approach ultimately leads to the creation of innovations and the achievement of goals, resulting in value-added changes for educational institutions through the continuous application of innovative concepts, methods, and technologies, thereby ensuring high-quality institutional development.

Educational administrators must possess and utilize five essential skills, exhibit six leadership qualities, and adhere to a four-step practical approach. The five skills are 1) associative thinking, 2) observational acuity, 3) questioning feasibility, 4) networking with individuals from diverse backgrounds, and 5) experimentation to test novel ideas. The six leadership qualities include: 1) demonstrating the development of appropriate group norms, 2) exhibiting strategic team-building, 3) engaging with individuals outside the team, 4) supporting proactive initiatives, 5) expressing institutional support, and 6) displaying efficient management. The four-step practical approach consists of 1) facilitating learning, 2) initiating change, 3) fostering innovation, and 4) implementing innovative creations.

Keywords: Leadership, Innovative Leadership, Development, Educational Administrators

บทนำ

ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การ ครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร สถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ การขับเคลื่อนการบริหารคุณภาพ การศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ดิจิทัลของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และ พันธกิจ เป็นต้นแบบที่ดีในการปรับตัวให้เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางปฏิบัติและวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงเป็นตัวแทนของแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ โดยการใช้การสื่อสารทางโซเชียลมีเดียในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้าง คุณค่าให้กับสถานศึกษา (Sheninger. E., 2014) ซึ่งการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน สู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การศึกษาในยุคนี้ (ดิจิทัล) Thailand 4.0 หน่วยงาน สถานศึกษา ครูและผู้เรียนจะต้องมีการ

ปรับตัวเอง ครูเป็นแหล่งสร้างนวัตกรรม มีการทำงานเป็นทีม กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ อำนวยความสะดวก และเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนออกแบบ กิจกรรมให้ผู้เรียนมีวัฒนาการทางเทคโนโลยี เรียนรู้เศรษฐกิจฐานความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่ง บนโลกนี้เรียนรู้ที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม และตอบสนองพื้นถิ่นมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กับสังคม โดยเรียนรู้จากข้อมูลขนาดใหญ่บนโลกไซเบอร์เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองตลาดแรงงาน และความต้องการของสังคม ครูและบุคลากรมีการวิจัยพัฒนาต่อยอด ความรู้ (เพ็ญจันทร์ สินธุเขต, 2560) เน้นการมีสวนร่วมพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดของ เยาวชน ไปพร้อมกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ผู้เรียน มีความรอบรู้สิ่งรอบตัวที่พร้อม เปลี่ยนแปลงในโลกอนาคต 2) ด้านทักษะ มีทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะการ คิดจินตนาการ ทักษะการแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์ บูรณาการเชิง สร้างสรรคการจัดการบุคคล การประเมิน ทักษะการตัดสินใจ และความยืดหยุ่นในสถานการณ ที่เหมาะสม ทักษะการบริการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะบูรณาการเชิงสร้างสรรคทางวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทักษะการเรียนรูตลอดชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 และ 3) ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความอดทน กล้าคิด กล้าทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความฉลาด ทางอารมณ์ มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย มีความมุงมั่นสร้างสรรค์

เนื้อหา

แนวทางการบริหารจัดการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนการศึกษาที่สอดคล้องในยุคนี้ ได้แก่ หลักสูตร กระบวนการสอน ครู การวัดผลประเมินผล และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจัดการ เรียน การสอนเพื่อสร้างความเข้มแข็งภายใน และการจัดการศึกษาต้องมีพลวัตที่เหมาะสมในยุคของ การเปลี่ยนแปลง (เพ็ญจันทร สินธุเขต, 2560)

การปฏิรูปเชิงโครงสร้างควรพิจารณาปรับรูปแบบการบริหารจัดการ โดยปรับรูปแบบการบริหารจัดการความเป็นอิสระสอดคล้องกับศักยภาพ และความพร้อมของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากโรงเรียนมัธยมศึกษาถือได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนมากที่สุดในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาและกระจายอยู่ในทุกพื้นที่ชุมชน ทำให้สามารถบริการทางการศึกษาแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558) โรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีนโยบายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ให้สอดคล้องกับ ศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาความสามารถ การสนับสนุน และปลูกฝังค่านิยมที่ดีในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ ในการพัฒนางานในหน้าที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษาภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไข ปัญหาที่ซับซ้อน มองเห็นภาพอนาคต และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับกระบวนทัศน์ใหม่ของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ในโรงเรียนมัธยมศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการใช้คำกันอยู่หลายคำ เช่น ผู้นำนวัตกรรม ผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้นำแห่งนวัตกรรม เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับการวิจัยและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ความหมายของผู้นำเชิงนวัตกรรม

Weiss และ Legrand (2011, pp. 36-37 อ้างถึงใน สุกัญญา แช่มช้อย, 2555) กล่าวว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่สลับซับซ้อน และค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ หรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เพื่อช่วยให้สามารถตอบสนองและ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้นและช่วยให้เกิดนวัตกรรมในองค์การมากขึ้นอีกด้วย อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2554) กล่าวว่าผู้นำ เชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้นำที่ใช้พลังแห่งคุณลักษณะของตนเอง ในด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท และลักษณะทางสังคม ขับเคลื่อนให้คนสามารถสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การ

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยจูงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ ทักษะ กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการมีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรรม

ลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม

Dave (2007: 1-3) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีการกระทำอย่างรวดเร็วและมุ่งมัน มีการตอบสนองที่ดี และมีความแคล่วคล่องว่องไวในทุก ๆ สิ่ง ผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถวิเคราะห์ทุกสถานการณ์ได้ สามารถตัดสินใจและแสดงบทบาทตามที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำต้องหาหนทางเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายและตัดสินใจเพื่อนำไปสู่โอกาสที่ดี โดยมีความสุขุมรอบคอบและสวมบทบาทนั้นอย่างไม่ประมาทจนกระทั่งได้ข้อมูลทั้งหมด

2. ฝักใฝ่การเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้า ผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องสร้างองค์การและเชิดชูวัฒนธรรมที่มีมาแต่ดั้งเดิม ผู้นำต้องทำให้แน่ใจว่าองค์การต้องเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเหมาะสมค่อย ๆ พัฒนาและปรับปรุงวัตถุประสงค์แรกของผู้นำคือ การเตรียมการรับมือการเปลี่ยนแปลงที่วุ่นวายที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวผู้นำเอง ที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา

3. ปัญหาและอุปสรรคในอนาคต ผู้นำใช้ประสบการณ์ความรู้ที่มีอยู่ กระตุ้นให้เกิดความใส่ใจ ผู้นำด้านนวัตกรรมมองเห็น ภาพลักษณ์ในอนาคตขององค์การและทำการวางแผนเพื่อหาหนทางไว้ ผู้นำจะมีคำถามเสมอว่า “ต่อไปเป็นอะไร” “ที่ไหน” ผู้นำมักสร้างอนาคตจากภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

4. แรงจูงใจและการกระตุ้นของผู้บังคับบัญชา อันดับแรก ผู้นำแนวหน้าจะต้องทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการกระทำ และสุดท้ายต้องกระทำอย่างทันทีทันใด ผู้นำต้องเข้าถึงความคิดจิตใจของบุคลากรและรู้วิธีการที่จะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองนั้น และเกิดความภาคภูมิใจของการทำงานเป็นทีม ความน่าเชื่อถือ ความหวัง เป็นแรงผลักดันและความมุ่งมั่นที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพิเศษ อยากติดตามราวกับว่าทีมที่ดีเลิศอยู่ในองค์การ บุคลากรช่วยให้ลูกจ้างสม

ความปรารถนา เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการติดต่อสื่อสารการควบคุมสถานการณ์ด้วยความสามารถ ทำให้ประสบความสำเร็จมีอำนาจเหนือสิ่งสำคัญ 2 สิ่ง ได้แก่ ทำให้บุคลากรรู้สึกดีเกี่ยวกับตนเอง และทำให้รู้สึกดีเกี่ยวกับความสำเร็จที่ได้รับ

5. ความกระตือรือร้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะขับเคลื่อนอย่างเหลือเชื่อ และการหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่ตามมา โดยแสดงออกทางอารมณ์อย่างอิสระ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นเกี่ยวกับความคิดและความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ

6. ผู้ค้าขายและผู้นำที่ดีเยี่ยม ความลับของผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ต้องไม่ทำตนเป็นผู้มีอำนาจ แต่สามารถโน้มน้าวจิตใจและความซื่อสัตย์ ประธานาธิบดีดไวต์ ไอเซนฮาวร์ บันทึกไว้ว่า “คุณไม่ต้องใช้ความรุนแรงกับประชาชนที่เหนือการควบคุมนั้นไม่ใช่ ผู้นำ” ผู้นำนวัตกรรมสามารถโน้มน้าวจิตใจด้วยการสื่อสาร โดยคาดหวังแต่สิ่งที่ดีมีความหลักแหลม เสนอสิ่งที่ต้องการให้เห็นภาพของ อนาคตที่จะตามมาหาทางสนับสนุนพวกเขามีชีวิตอยู่ได้ด้วยความฝันที่เต็มไปด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เมื่อมีโอกาสที่ดี พวกเขาชักจูงประชาชนไปอยู่บนนั้นด้วย

7. ผู้นำผิดกฎ กฎข้อเดียวของผู้นำมีอยู่ว่า “ที่นั่นไม่มีกฎ” เป็นความคิดของระบบราชการ แม้กระทั่งในองค์กรขนาดเล็กให้ความสำคัญกับความมีระเบียบ (บ่อยครั้งที่มองข้าม) หลักเกณฑ์ที่ตามมา คือ การวางกฎเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ กฎนโยบาย และไม่ประมาทจัดการทุกอย่างให้ลงตัว ผู้ติดตามผู้นำละทิ้งนโยบายและคู่มือปฏิบัติการ และการสร้างสามัญสำนึก มีความยืดหยุ่น และเป็นผู้นำตามหลักจริยธรรม และสร้างสรรค์ปฏิบัติการ

8. ปีนป่ายอุปสรรค อเล็กซานเดอร์ทำอะไรที่ยิ่งใหญ่ และสตีฟ จอบส์ ก็เช่นกัน ทั้งคู่มีกองกำลังที่เอาชนะและขยายอาณาเขต พวกเขาต่อสู้กับความท้าทายซ้ำ ๆ และการปีนป่ายอุปสรรคก่อนได้รับความพึงพอใจในการได้ชัยชนะ พวกเขาประกาศเป้าหมายที่น่า ตื่นเต้นและตั้งเป้าหมายใหม่ ๆ และไปให้ถึง “คุณพร้อมหรือยังที่จะรับมือกับอุปสรรคที่ใหญ่กว่านี้” พวกเขาถามผู้ติดตามโดยสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ในระยะเวลาสั้น ๆ และกระตุ้นผู้ติดตามอย่างจูโจม ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสนใจและกระตุ้นจุดสูงสุดตลอดเวลา

9. ผู้ฉวยโอกาส ผู้นำเชิงนวัตกรรมแสวงหาความมั่นใจสูง และไขว่คว้าความคิดและโอกาสที่ดีก่อนผู้อื่น ตระหนักรู้ถึงการดำรงอยู่อย่างสงบ ผู้นำศึกษาสมัยนิยม การพัฒนาเทคโนโลยีและเป็นแหล่งข้อมูลไว้ให้ศึกษา ผู้นำมีคำถามประจำเป็นคำถาม ความชอบของตนเอง สิ่งนี้จะประยุกต์องค์กรของฉันอย่างไร ฉันสามารถใช้สิ่งนั้นหรือความคิดจากสิ่งนั้นได้อย่างไร

10. ผู้ก่อตั้ง คุณไม่สามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดีได้ในโรงงานที่ไม่ดีพอ การพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับความสามารถของโรงงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ที่สำคัญของผู้นำ คือ สร้างสภาพแวดล้อมที่อยู่ในความคิด ให้มีความนำสมัย ควบคุมความเสี่ยงได้มีความมั่นใจสูงในความคิดริเริ่ม และกลยุทธ์มีความชัดเจน ให้กำลังใจและสิ่งตอบแทนผู้ก่อตั้งออกแบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์การ สนับสนุนทุก ๆ มุมมองของนวัตกรรมโดยช่วยสร้างสรรค์หรือเปลี่ยนแปลงคุณค่าของทุกคนในองค์กร ความเชื่อ ทัศนคติ และพฤติกรรม

11. ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ต้องแลกมาด้วยความเสี่ยง คุณจะไม่หาผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความคิดแคบ ๆ แผนของผู้นำมันต้องยิ่งใหญ่ การกระทำที่ยิ่งใหญ่และกล้าหาญ โดยแสวงหากำไรมหาศาลและไม่กลัวที่จะเสี่ยง บุคลากรที่สร้าง อุตสาหกรรมและมีทรัพย์สินมากมายโดยไม่ระมัดระวังในสินทรัพย์ แต่เป็นผู้นำที่กล้าหาญต่อไปในอนาคตข้างหน้าของฝูงชน ผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นรูปแบบสูงสุดของความเป็นผู้นำ เพราะว่าสิ่งที่ทำนั้นยิ่งใหญ่มากในชีวิตของลูกจ้าง ลูกค้า และชุมชน ผู้นำเชิงนวัตกรรม จะนำบริษัทไปสู่ความก้าวหน้า มีเป้าหมายปลายทางอย่างอย่างสนใจ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมีดังต่อไปนี้

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2552: 61) กล่าวว่า คุณลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นและผลักดันให้เกิด การสร้างวัฒนธรรมภายในองคการด้วยการเล็งเห็นคุณคาของนวัตกรรมเป็นสำคัญ และต้องมี

บุคลากรสำคัญที่จะทำหน้าที่ตามบทบาทต่าง ๆ ภายใต้กระบวนการนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดตำแหน่งผู้นำในการดำเนินโครงการนวัตกรรมและผู้สนับสนุน สถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม สร้างความไว้วางใจและนำสู่การแลกเปลี่ยนเพื่อการต่อยอดแนวคิดใหม่ ๆ จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึก เสมือนว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานอยู่ตลอดเวลาและก่อให้เกิดนวัตกรรมภายใน องค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นในระดับที่เหมาะสม ที่จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์การได้

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2553: 45) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะ ผู้นำเชิงนวัตกรรม มีดังนี้

1. ทำตนเป็นแบบอย่างในการท้าทายสิ่งที่ดำเนินการอยู่ หรือกระบวนการที่ปฏิบัติอยู่โดยหมั่นสื่อสาร โน้มน้าว ให้ทีมงานค้นหามุมมองที่จะปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง

2. วิเคราะห์สถานการณ์และโน้มน้าวการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้ทีมงาน ร่วมระดมความคิด ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการปลดล็อคเงื่อนไขต่าง ๆ

3. ส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิด และกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้น ๆ และแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

4. สร้างความรู้สึกตื่นเต้น สนุกในการทำงานแก่ทีมงาน ด้วยการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน มีท่าทีและพฤติกรรมที่กระตือรือร้นในการทำงานกับทีมงาน จับจ้อง มองหาผลงานหรือความคิดของพนักงานที่แปลกแตกต่าง น่าสนใจ

5. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการให้ปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ สุกัญญา แช่มช้อย (2555: 127) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นฝึกฝน จนเกิดความชำนาญก็จะกลายเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา และผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นผู้นำขององค์การต้องมีความสามารถในการนำองค์การโดยใช้นวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ขององค์กร ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านทักษะ 3) ด้านบทบาทหนาที่ 4) ด้านลักษณะทางสังคม โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิผลทั้งด้านเทคโนโลยีโครงสร้าง และวัฒนธรรม เมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท้ายที่สุดก็จะท าให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม ภิรญา สายศิริสุข (2561: 31) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมสำคัญดังนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ด้านนวัตกรรม และพันธกิจเกี่ยวกับนวัตกรรมอย่างชัดเจน นำไปใช้สร้างให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนวัตกรรมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยบรรยากาศในการทำงาน ที่เอื้อต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสนับสนุนและส่งเสริมนวัตกรรม มีความทุ่มเทมุ่งมั่นด้วยใจจริงในการพัฒนา โดยถ่ายทอดเรื่องราวในการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการมีความผูกพันและสนับสนุนนวัตกรรมซึ่งควรที่จะมี

โครงสร้างและกระบวนการทำงานที่สนับสนุนการถ่ายโอนความรู้ใหม่ ๆ และติดตามกระบวนการทำงานของพนักงานเพื่อให้แน่ใจว่างานนั้นจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อรพิน อิ่มรัตน์ (2561: 26) กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การบริหารความเสี่ยง กล้าทดลอง สิ่งใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ใช้ประโยชน์จากโอกาสในการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการมีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ใหม่ ฝักใฝ่ การเปลี่ยนแปลง เพื่อความก้าวหน้า

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีกลยุทธ์ในการสร้าง หรือการนำนวัตกรรมเข้ามาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรของสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการจัดศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ทักษะที่สำคัญที่ทำให้ผู้เชิงนวัตกรรมประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรม

ยุคดิจิทัล เป็นยุคของใช้ความรู้และนวัตกรรมทางเทคโนโลยีมาสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน คนที่มีความรู้ มีทักษะในการรับมือและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เท่านั้นจึงจะประสบความสำเร็จดังนั้นผู้นำในอนาคตจำเป็นต้องมีทักษะและสมรรถนะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น

Dyer, Gregersen, and Christensen (2011) เชื่อว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จควรมีทักษะที่สำคัญ 5 ประการได้แก่ 1) ความคิดเชื่อมโยง (Associational thinking) เป็นการเชื่อมโยงคำถาม ปัญหา หรือแนวคิดจากมุมมองที่หลากหลายเข้าด้วยกัน 2) การสังเกต (Obsening) ช่วยให้ผู้นำตรวจสอบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของการดำเนินกิจการของสถานศึกษาเพื่อเสนอแนะวิธีการใหม่ในการทำสิงต่างๆ 3) การตั้งคำถาม (Questioning) ช่วยให้ผู้นำท้ายสิ่งที่เป็นอยู่เดิมและพิจารณาถึงความเป็นไปได้ต่างๆ ที่เกิดขึ้น 4) การสร้างเครือข่าย (Netwoking) ช่วยให้ผู้นำได้รับมุมมองที่แตกต่างจากบุคคลอื่นที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน 5) การทดลดดลอง (Experimenting) ช่วยให้ผู้นำได้ทดลองประสบการณ์ใหม่ได้แยกแยะสิ่งต่าง ๆ ออกจากกัน และได้ทดสอบแนวคิดใหม่ๆ สรุปได้ดัง Figure 1

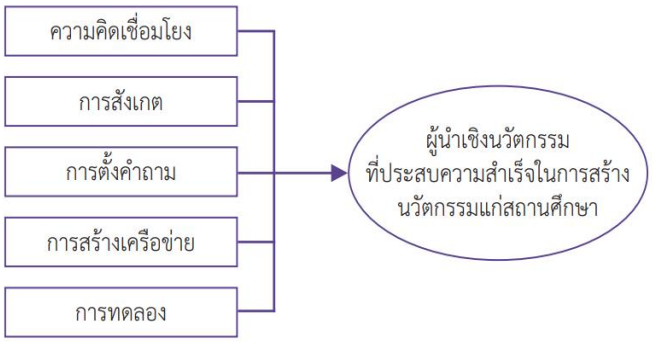


Figure 1 ทักษะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำเชิงนชิงนวัตกรรมประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมแก่สถานศึกษา

จาก Figure 1 จะเห็นได้ว่า ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมแก่สถานศึกษาได้นั้นจะต้องสามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบ รู้จักสังเกต มีการตั้งคำถาม การสร้างเครือข่าย และการทดลองเพื่อยืนยันความสำเร็จที่เกิดขึ้น และสิ่งที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ควรมองข้าม คือนวัตกรรมที่เริ่มจากการพัฒนาคนให้เป็นบุคลากรนวัตกรรม และสร้างนวัตกรรมแก่สถานศึกษา โดยเริ่มจากการพัฒนาสิ่งเล็ก ๆ กระบวนการเล็ก ๆ แล้วค่อย ๆ ขยายขึ้นจะสามารถทำให้สถานศึกษาเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ในขั้นตอนนี้หากให้เกิดผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องนั้นที่สำคัญมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าหมายด้านการพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ เปิดใจ (Open mind) รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงใจ (Listen with heart) ท้าทายความคิด (Challenge) และเปิดโอกาสให้มีการนำความคิดเหล่านั้นมาลงมือทำเป็นการ Learning by doing นอกจากนั้นการเสริมแรงด้วยการให้รางวัลสำหรับความคิดที่สร้างคุณค่าให้กับสถานศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็น เช่น การชื่นชม การให้เงินพิเศษการให้รางวัล เป็นต้น

แนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุค Thailand 4.0 อาจกล่าวได้ว่า หนึ่งในปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของภาวะผู้นำ (Leader-ship) ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำถือเป็นทุนทุนมนุษย์ของปัจเจกบุคคลที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยไม่ยากนัก อย่างไรก็ตามในยุคการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ "Value-Based Economy" หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมโดยมุ่งเน้น

การเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า "โภคภัณฑ์" ไปสู่สินค้าเชิง "นวัตกรรม" เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม รวมทั้งเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้น เมื่อการพัฒนาประเทศปรับเปลี่ยนการขับเคลื่อนเช่นนี้ สถานศึกษาซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำต้องเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งหากว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม นำพาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันในการพัฒนาทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาโดยใช้ความรู้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนากระบวนการผลิตหรือการบริการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษา เกิดบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ย่อมจะทำให้ประเทศชาติเราสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญ ควรตระหนักและดำเนินการ รวมถึงมีการค้นคว้าหาวิธีการเพื่อพัฒนา "ผู้นำเชิงนวัตกรรม" ดังต่อไปนี้ (Thansettakj, 2019)

1. การนำไปสู่การเรียนรู้ (Leading to Learn) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรม ในงานที่มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย

2. การนำสู่การคิด (Leading to Think) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นจะทำให้ได้แนวคิดและวิธีการทำงานใหม่และการนำมาประยุกต์ใช้ที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีนั้น จำเป็นจะต้องนำผลของการเรียนรู้ที่ได้มาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร ผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีวิสัยทัศน์ หรือการคิดเชิงกลยุทธ์ที่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าสถานศึกษามีจุดเด่นและจุดไหนที่ต้องปรับโอกาสและอุปสรรคมีอะไรบ้าง เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนแผนงานหรือกลยุทธ์การพัฒนาต่อไป

3. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading to Change) การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจา เพื่อให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นส่งผลกระทบเชิงบวกต่อบุคลากรอย่างไร

4. การนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Leading to Innovate) เมื่อบุคลากรภายในตระหนักถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงแล้ว ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ สื่อ และอุปกรณ์ เป็นต้น โดยทั่วไปจะมีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แล้วนำไปสู่การเกิดนวัตกรรม นั่นก็คือ เสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานและการแบ่งปันความรู้ โดยหลักของความสำเร็จในการสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งทุกคนในทีมของสถานศึกษาสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมทั้งหมด ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้สมาชิกมีสิทธิ์มีเสียงโดยรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติงานและควรมีการแบ่งปันความรู้ตลอดเวลา โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนวัตกรรมในทุกภาคส่วน โดยเป็นหลักในการจัดกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อการอภิปรายกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ให้งานมีความก้าวหน้า การทำงานในลักษณะนี้ บุคลากรทั้งหมดจะเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ (Kremer, Villamor, & Aguinis, 2019: 66-67) นอกจากนี้ ข้อคิดหลักเพื่อการพัฒนาให้ทุกคนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำ CM ด้านนวัตกรรมได้ แต่ต้องไม่หลงลืมภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการค้นหาสิ่งดี ๆ ที่รายล้อมอยู่รอบตัวเรา เพราะนั่นคือความรู้ดี ๆ ที่สามารถนำมาพัฒนาตัวเองสู่การเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมได้อีกด้วย

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องอาศัยการขับเคลื่อนด้วย "นวัตกรรม" โดยการนำเอาแนวคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การทำให้เกิดผลผลิตหรือวิธีการทำงานที่เป็นประโยชน์ดีขึ้นกว่าเดิมสำหรับสถานศึกษาหรือการคิดค้นและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่หรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นวัตกรรมไม่ใช่เพียงแค่การทำสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิมเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการนำไปสู่การปฏิบัติจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาด้วย ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวใจให้ผู้ตามซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานในสถานศึกษาปฏิบัติตามความ

คิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจและไว้วางใจในทุก ๆ สถานการณ์ในสถานศึกษาการพัฒนาทำสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาโดยใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการมาพัฒนากระบวนการผลิตหรือการบริการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มมูลค่าแก่สถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีการบริหารความเสี่ยง สร้างบรรยากาศแห่งองค์กรนวัตกรรม และจะเห็นได้ว่าผู้นำเชิงนวัตกรรมจะประสบความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมแก่สถานศึกษาได้นั้นจะต้องสามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบ รู้จักสังเกต มีการตั้งคำถาม การสร้างเครือข่ายและการทดลองเพื่อยืนยันความสำเร็จที่เกิดขึ้น และสิ่งที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่ควรมองข้าม คือ นวัตกรรมที่เริ่มจากการพัฒนาคนให้เป็นบุคลากรนวัตกรรม และสร้างนวัตกรรมแก่สถานศึกษา โดยเริ่มจากการพัฒนาสิ่งเล็ก ๆ กระบวนการเล็ก ๆ แล้วค่อย ๆ ขยายขึ้น จะสามารถทำให้สถานศึกษาเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีบทบาทผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่สำคัญ 9 ประการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง 4) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักปฏิรูป นักคิดนักพัฒนา 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจในความแตกต่างของคนและศรัทธา 7) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฟังด้วยหัวใจ 8) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนคนเป็นและเป็นโค้ชคนได้ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะของการอำนวยการเรียนรู้ และฐานความคิดแสดงการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้ 1) การพัฒนากลุ่มปทัสถานที่ถูกต้อง 2) สร้างทีมกลยุทธ์ 3) การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลนอกทีม 4) แสดงการสนับสนุนเป็นหัวหน้า 5) แสดงออกถึงการสนับสนุนภายในสถานศึกษา และ 6) การจัดการมีประสิทธิภาพ การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการและความเป็นผู้นำเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งมี 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การนำไปสู่การเรียนรู้ 2) การนำสู่การคิด 3) การนำสู่การเปลี่ยนแปลง และ 4) การนำสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม สรุปได้ดัง Figure 2

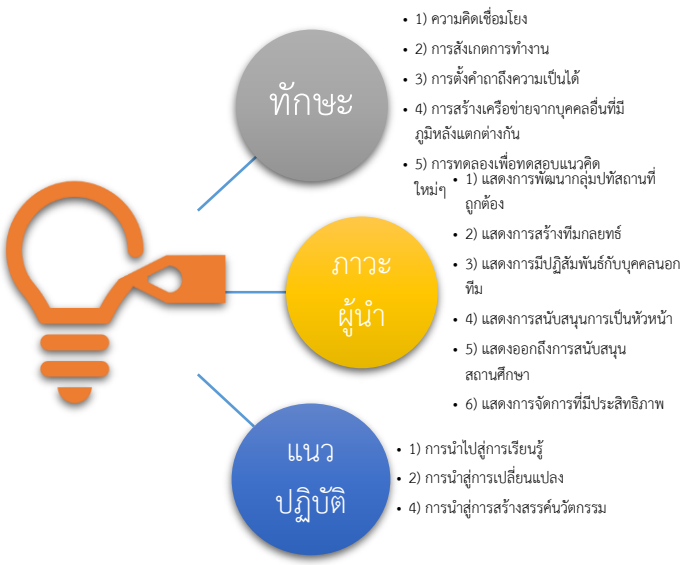


Figure 2 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

บรรณานุกรม

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2553). **บริหารคนเหนือตำรา 2**. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพธุรกิจ.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3**. ขอนแก่น: สำนักพิมพขาวฟาง.

เพ็ญจันทร สินธุเขต. (2560). **การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล): Thailand 4.0**. รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ (Conference Proceedings) ครุศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 3: 2560 นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้.

ภิรญา สายศิริสุข (2561). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2552). **“องค์กรแหงนวัตกรรม” ทางเลือกของผูประกอบการยุคใหม่**. วารสารนักบริหาร, 30(2), 60-63.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). **แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 14(2), 117-128.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). **ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม.** สมุทรปราการ: ออฟเซ็ท พลัส.

อรพิน อิ่มรัตน์. (2561).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. (2011). **The innovator's DNA: Mastering the five skills of disruptive innovators**. Boston, Mass: Harvard Business Press.

Kremer, H., Villamor, L., & Aguinis, H., (2019). **Innovation leadership:Best-practice recommendations for promoting employee creativity,voice, and knowledge sharing**. Business Horizons, 62(1), 65-74.

Sheninger. E. (2014). **Digital Leadership: Changing paradigms for changing times.** California: United States of America.

Thansettakij. (2019). **Arai Khir "singchampen" khong "phunamchdengnawatkam".** Retrieved from https://www.thansettakij.com/content/strategy/398228

Weiss, S. D. and Legand, P. C. (2011). **Innovative Intelligence**. Ontario: John Wiley & Sons Canada, Ltd.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

THE SCHOOL ADMINISTRATION

INNOVATIVE LEADERSHIP IN DIGITAL AGE

ดร.ภิณญาภัค อินอารยธาดา, ดร.สิริวัฒนา สิริวัชรวรกุล, ดร.ณัฐปุรเชษฐ์ สุขสมบัติวัฒนา, อรนุช หงวนไธสง, พรพรรณ เผือกผ่อง

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล โดยศึกษาจากเอกสาร งานวิจัย และบทความที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนา โดยจูงใจให้ผู้ร่วมงานนำความรู้ ทักษะ และกระบวนการต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ช่วยกำหนดทิศทาง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้น และการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาคุณภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและบุคลากร โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม 3) การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ การฝึกปฏิบัติ การมีพี่เลี้ยง และการใช้เครือข่ายชุมชนมืออาชีพ เพื่อให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สามารถนำพาสถานศึกษา ให้ประสบความสำเร็จและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การพัฒนาภาวะผู้นำ

ABSTRACT

This academic article aims to study the development of school administrators to have innovative leadership in the digital age by studying documents, research, and relevant articles.

The study found that innovative leadership refers to the behavior of administrators in using innovation to develop by motivating co-workers to use knowledge, skills, and various processes to benefit the organization. It is an important mechanism in creating values and a culture of innovation in the organization. It helps determine the direction and create an atmosphere conducive to invention and change. It is an important factor in driving and developing quality, affecting the efficiency of both the organization and the personnel. It consists of 5 aspects: 1)Strategic Vision 2) Promoting a Culture of Innovation 3) Empowering and Developing People 4) Building Collaborative Networks 5) Modeling Innovative Behavior. School administrators in the digital age need to continuously develop themselves through self-learning, learning through technology, learning from successful administrators, practicing, having a mentor, and using professional community networks. This is all to have innovative leadership that can lead educational institutions to succeed and keep pace with the changes in the digital age.

Keywords: Innovative Leadership, School Administrators in the Digital Age, Leadership Development

บทนำ

ยุคดิจิทัล (Digital Age) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็น ข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลได้หลอมรวมและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวิถีชีวิตของประชาชน การพัฒนาศักยภาพของบุคคลทุกช่วงวัย เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้คนไทยสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะตนเองให้สามารถดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เข้ามามีบทบาทสำคัญ ทั้งการสื่อสาร การบริหาร การจัดการเรียนการสอน แม้กระทั่ง การเก็บรวบรวมข้อมูลและการรายงานข้อมูลในระบบสารสนเทศ ผู้บริหารและครู จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะ คุณลักษณะที่สำคัญในปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทายในทุกมิติของสังคม การพัฒนาทางเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (LoT) และ Big Data ได้เข้ามา ปฏิวัติวิถีชีวิต การทำงาน และการบริหาร อย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน องค์กรต่างๆ จำเป็นต้อง ปรับตัวและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถอยู่รอด เติบโตและสามารถแข่งขันได้ ในสภาพแวดล้อมที่คาดเดาได้ยาก (Tapscott, 2014)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง มีภาวะผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงาน เสริมแรงให้ครูและบุคลากรร่วมกันเปลี่ยนแปลง วิธีการและบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องสภาพแวดล้อมในโลกที่ ซับซ้อน ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลนี้ย่อมมีคุณลักษณะ ความสามารถและทักษะที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล มีทักษะการรู้ดิจิทัล มีทักษะการใช้เครือข่าย สังคมออนไลน์ การใช้เครื่องมือเทคโนโลยี เพื่อการสื่อสารและบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ (จิติมา วรรณศรี, 2564)

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวทันโลกและเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียนสำหรับอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ,2560) ผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่เพียงแต่เป็นผู้ริเริ่มและนำความคิดสร้างสรรค์มาสู่สถานศึกษา แต่ยังเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมช่วยให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ที่ซึ่งครูและนักเรียนสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์ (Hargreaves & Fink, 2006) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความคาดหวังให้ผู้นำ มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ที่เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ และ ความกล้าหาญ ในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กร สร้างคุณค่าและบรรลุเป้าหมาย (Northouse, 2019) โดย เป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมงาน ให้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ สามารถจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้กับกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทดลอง และการเรียนรู้จากความผิดพลาด กล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะแตกต่าง และไม่ยึดติดกับกรอบเดิมๆ ผู้นำทางในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ให้กับผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม สร้างเครือข่าย และความร่วมมือ กับบุคคล หรือ หน่วยงานต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ พัฒนานวัตกรรมร่วมกัน ส่งเสริม และ สนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรตลอดจนสร้างฐานความรู้และระบบการจัดการความรู้เพื่อ ต่อยอดและพัฒนานวัตกรรม (ยุทธ ไกยวรรณ์ 2562, หน้า145-155)

ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่เป็นคุณสมบัติของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นผู้ตรวจสอบ นิเทศ กำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนของครูในยุคดิจิทัล ให้คำแนะนำ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นับได้ว่าเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารนักพัฒนาและครูในยุดิจิทัลอย่างแท้จริง บทความนี้จึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้บริหารและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุดิจิทัล โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก คือ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และ บทบาทของผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล

เนื้อหา

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (ฐิตินันท์ นันทะศรและคณะ, (2563) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งนวัตกรรมการจัดการ นวัตกรรมการทำงาน และนวัตกรรมการนำ โดยจูงใจให้ผู้บริหารการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำความรู้ทักษะ กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และ การมีส่วนร่วมเชิงนวัตกรรม ด้านการมีทักษะการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการแสดงบทบาทและหน้าที่เชิงนวัตกรรม และด้านการ มีบุคลิกภาพเชิงนวัตกรร มและอีกความหมายกล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการขับเคลื่อนให้บุคลากร สร้างสรรค์สิ่งใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา เน้นสัมพันธภาพของกลุ่ม บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความไว้วางใจสมาชิกภายในองค์การ ความสามารถในการเข้าถึงปัญหา หรือโอกาสที่สลับขับซ้อน ตอบสนองความต้องการในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการทำงานให้ มีประสิทธิภาพ ช่วยสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (อนุสรณ์ ทั่งหิรัญ,2566) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารโดยเฉพาะในสถานศึกษา ในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาโดยจูงใจให้ผู้ร่วมงานนำความรู้ ทักษะ และกระบวนการต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีความสำคัญ คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญในการหล่อหลอมและสร้างค่านิยมแห่งการสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ช่วยกำหนดทิศทางและบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ สร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับความคิดที่แตกต่าง ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำและกล้าที่จะเสนอความคิดใหม่ๆ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการเรียนรู้และการทดลองปฏิบัติ สร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยที่ส่งเสริมพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม ช่วยในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและระบบการทำงานให้ยืดหยุ่นมากขึ้น สนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการทำงานแบบข้ามสายงานและการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร สร้างความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับสถาบันการศึกษา (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2562) นอกจากนี้ (ธีระ รุญเจริญ ,2563) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรผ่านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยตรง กระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงบันดาลใจในการคิดค้นวิธีการสอนแบบใหม่ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการศึกษา และช่วยสร้างนวัตกรรมทางการเรียนการสอนที่ตอบโจทย์ผู้เรียนยุคใหม่ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอย่างหลากหลาย

โดย Horth & Buchner (2014) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม (Promoting a Culture of Innovation) 3) การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร (Empowering and Developing People) 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Building Collaborative Networks) 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling Innovative Behavior) มีรายละเอียดต่อไปนี้

1.การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับอนาคตขององค์กร และทิศทางในการพัฒนานวัตกรรม วิสัยทัศน์ต้องสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น และชี้ทางให้กับองค์กร ผู้นำต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกัน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในบริบทของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) มีความสำคัญคือการสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร อธิบายว่า

ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน น่าสนใจ และท้าทาย ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Menguc & Yannopoulos, 2013)

2. การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม (Promoting a Culture of Innovation) ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศและ" วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทดลอง การเรียนรู้ และ การยอมรับความล้มเหลว สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้กล้าคิดกล้าทำและกล้าแสดงออก ความร่วมมือ ในการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากร มี growth mindset ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะ และความรู้ ที่จำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้เกิด การทดลอง การเรียนรู้ และการทำงานร่วมกัน (กิตติ ศักดิ์ พูลสวัสดิ์, 2562)

3. การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร (Empowering and Developing People) ผู้นำต้องเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้ร่วมงานให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มอบหมายงานที่ท้าทาย มอบอำนาจในการตัดสินใจ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ สร้างโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาและเติบโต การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและนำไปสู่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และการจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะต้องมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนการเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาผู้อื่นตามแนวทางนี้เกี่ยวข้องกับการนำเสนอทักษะและความรู้ใหม่ๆ รวมถึงการให้โอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมและการเป็นผู้นำที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2563)

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Building Collaborative Networks) ผู้นำต้องสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันทรัพยากรและพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่แข็งแกร่ง การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในบริบทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยเน้นว่าผู้นำควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรและเครือข่ายภายนอก เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล การสร้างความร่วมมือที่แข็งแกร่งสามารถช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และทรัพยากรที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเน้นถึงความสำคัญของการสร้างความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดกว้างในเครือข่ายเพื่อเสริมสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (วิจารณ์ พานิช ,2562)

5. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling Innovative Behavior) ผู้นำต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านต่างๆ เช่น ความมุ่งมั่นความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้และการยอมรับความล้มเหลวแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นแบบอย่างไม่เพียงแต่สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเติบโตของนวัตกรรม ผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่แข็งแกร่งให้กับทีมงาน โดยแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมไม่เพียงแต่มีค่า แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จ ผ่านการกระทำและความมุ่งมั่นของผู้นำ (Brown & Whittington,2019)

องค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้ มีความสำคัญ และสัมพันธ์ซึ่งกันและกันผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องบูรณาการองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกัน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีบทบาทในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้อื่นต่อไปนี้ (จุฑามาส จันทร์มณี 2562,หน้า 354) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลอันส่งเสริมให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำ 2) วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ 3) กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำด้านทักษะทาง

เทคโนโลยี อาทิ มีวิสัยทัศน์ สร้างแรง บันดาลใจในการใช้เทคโนโลยีมีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร และ เรียนรู้ในยุคดิจิทัล มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจและบริหารจัดการสถานศึกษา มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและเครือข่าย มีความฉลาดทางสังคม อาทิ เข้าใจภาษากายและปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นมิตร สามารถสื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจตรงตามที่ต้องการ และเปิดใจรับฟัง ความคิดผู้อื่น มีทักษะการเจรจาต่อรอง และลดความขัดแย้ง สามารถอธิบายและโน้มน้าวจูงใจ ให้ผู้อื่นยอมรับแนวคิดของตน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองและแสดงออกอย่างเหมาะสมใน สถานการณ์ต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้ผู้อื่นมีความไว้วางใจและมั่นใจ มีทักษะการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม อาทิ มี ความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง กระตือรือร้นแสวงหา เรียนรู้สิ่งใหม่ และ เรียนรู้สิ่งเดิมด้วยมุมมองใหม่ที่แตกต่าง เป็นผู้นำในการเรียนรู้และพัฒนาตนให้เป็นบุคคลรอบรู้ มีทักษะการคิดแบบบูรณาการและสร้างทางเลือกเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีทักษะการคิดริเริ่ม และออกแบบนวัตกรรมใหม่ การจัดการองค์กรทั้งระบบ อาทิ สามารถกำหนด นโยบาย กลยุทธ์มุ่งเน้นสร้างสรรค์นวัตกรรมของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมเพื่อสร้าง ความร่วมมือร่วมใจทุกฝ่าย กระจายอำนาจให้ครูตัดสินใจและเรียนรู้จากการทำงานที่ รับผิดชอบ วิเคราะห์ปัญหา คิดสร้างทางเลือกนวัตกรรมใหม่เพื่อแก้ปัญหาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีสอดคล้องบริบทสถานศึกษา จัดการและควบคุมความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีวิธีพัฒนาภาวผู้นำ ดังนี้

1) เรียนรู้ด้วยตนเองโดยผ่านการอ่าน การ ฟัง เรียนรู้จากแพลตฟอร์มต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี แหล่งความรู้ ที่หลากหลาย การสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ

2) การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี โดยผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ผ่านอุปกรณ์เคลื่อนที่เครื่องมือ ทางเทคโนโลยี ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

3) เรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบ ความสำเร็จ โดยการไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมเพื่อเรียนรู้จากสถานศึกษาอื่นที่ประสบความสำเร็จ ผู้ที่มีแนวปฏิบัติที่ดีหรือเป็นเลิศ การศึกษา จากกรณีตัวอย่างที่ดี การเรียนรู้จากผู้บริหารที่เป็นต้นแบบ การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการจับคู่เป็นเงาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

4) การฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน โดยการฝึกปฏิบัติ ผ่านประสบการณ์จริงในสถานที่ปฏิบัติงาน อาจฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาตนเองหรืออาจ ฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาอื่น

5) การมีพี่เลี้ยงสอนงาน โดยมีบุคคลอื่นเป็นผู้สอน ชี้แนะ ให้คำปรึกษา อาจเป็นผู้บริหาร อาวุโส ผู้ที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือพี่เลี้ยง เป็น กัลยาณมิตรในการช่วยเหลือ แนะนำฝนการฝึกฝน

6) การใช้เครือข่ายชุมชนมืออาชีพ โดยการมีเครือข่ายเป็นการสร้างความผูกพันทางวิชาชีพร่วมกับเพื่อนเป็นวิธีการที่มีศักยภาพในการส่งต่อถ่ายทอดความคิด โดยอาจมีการประชุมสัมมนา ร่วมอภิปรายเพื่อส่งเสริมให้ได้ เรียนรู้ร่วมกันในวิชาชีพ ด้านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินตนเอง 2) การศึกษาเรียนรู้ 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การสนับสนุนจากผู้อื่น และ 5) การประเมินผลการพัฒนา ทั้งนี้เนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานนั้น ควรต้องเริ่มต้นจากวิเคราะห์ปัญหาของบุคลากร จึงนำไปสู่การเรียนรู้ทำความ เข้าใจ และลงมือพัฒนาฝึกอบรม และประเมินความสำเร็จจากผลการปฏิบัติ

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะในสถานศึกษา ในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนา โดยจูงใจให้ผู้ร่วมงานนำความรู้ ทักษะ และกระบวนการต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ที่ช่วยกำหนดทิศทาง และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้น และ การเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและบุคลากร โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และสื่อสารให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน

2) การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม (Promoting a Culture of Innovation) สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทดลอง และการเรียนรู้

3) การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร (Empowering and Developing People) เสริมสร้างศักยภาพ มอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ร่วมงาน

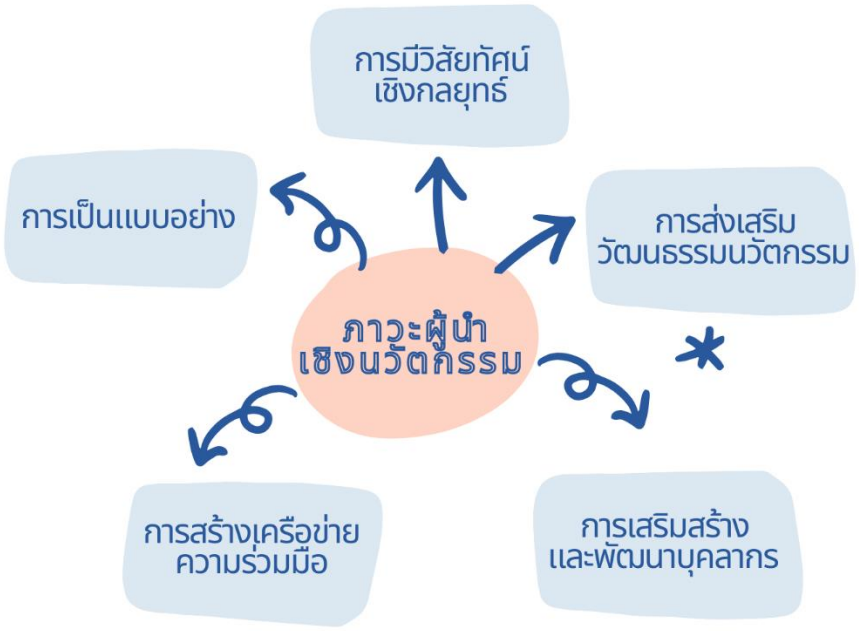
4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Building Collaborative Networks) สร้างเครือข่าย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนานวัตกรรมร่วมกัน

5) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling Innovative Behavior) ผู้นำลงมือทำเป็นแบบอย่างสร้างแรงบันดาลใจและแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมาย

โดยมีวิธีพัฒนาตนเองในยุคดิจิทัล คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี การเรียนรู้จากผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ การฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การมีพี่เลี้ยงสอนงาน และการใช้เครือข่ายชุมชนมืออาชีพ ผ่านกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ 5 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินตนเอง 2) การศึกษาเรียนรู้ 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การสนับสนุนจากผู้อื่น 5) การประเมินผลการพัฒนา องค์ประกอบและบทบาทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม อาจมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทและมุมมองของแต่ละท่าน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยทั้งการเรียนรู้ การฝึกฝน และการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ความรู้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้นำที่มีความสามารถนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพโดยจูงใจให้ผู้ร่วมงานนำความรู้ ทักษะ และกระบวนการต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม 3) การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และ 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ได้ภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิตติศักดิ์ พูลสวัสดิ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จิติมา วรรณศรี. (2564). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล*. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6 (10), 458-472.

จุฑามาส จันทร์มณี, อัจฉรา นิยมาภา และวรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง. (2562). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากรยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3*. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย (Symposium) ระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 349-355.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ทวีพิรันท์.

ธีระ รุญเจริญ. (2563). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสถานศึกษา*. วารสารศึกษาศาสตร์, 15(3), 78-95.

ฐิตินันท์ นันทะศรและคณะ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารบัณฑิตศึกษา, (17)79, 11-20.

นันทศรี พันธุ์งาม, (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้นำ*. วารสารวิชาการ Rajabhat Journal of Sciences, Humanities & Social Sciences, 21(2), 113-124.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2562). *การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรการศึกษา*. วารสารครุศาสตร์, 47(2), 1-18.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2562). *การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือในบริบทของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 7(3), 117-131.

Brown, L., & Whittington, J. (2019). *Innovation leadership in practice: How leaders turn ideas into value in a changing world*. Emerald Group Publishing.

Christensen, C. M., Horn, M. B., & Johnson, C. W. (2008). *Disrupting class: How disruptive innovation will change the way the world learns.* John Wiley & Sons.

Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership.* John Wiley & Sons.

Horth, D. M., & Buchner, J. (2014). *Innovation leadership: How to use innovation to lead effectively, work collaboratively, and drive results.* John Wiley & Sons.

Menguc, B., Auh, S., & Yannopoulos, P. (2013). *Impact of visionary leadership on organizational learning capability and market orientation*: An empirical investigation. Industrial Marketing Management, *42*(7), 1119-1129

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice.* Sage.

Tapscott, D. (2014). *The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence.* McGraw-Hill Education.

การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

The development of academic leadership qualities of educational administrators according to the principles of the Four Bases of Power.

นายอุดมศักดิ์ ผานัด
นิสิตปริญญาเอกภาควิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ในการบริหารสถานศึกษาให้พัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การนิเทศภายใน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดการด้านการเรียน การสอน เมื่อรวมกับการนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การนิเทศภายใน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดการด้านการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียน นอกจากนี้ยังพบว่าหลักอิทธิบาท 4 ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ; งานวิชาการ; หลักอิทธิบาท 4.

Abstract

The academic leadership of school administrators plays a crucial role in managing educational institutions towards organizational excellence. The components of academic leadership for school administrators consist of six areas: vision setting, internal supervision, promoting an academic atmosphere, curriculum development, professional development, and managing teaching and learning. When combined with the application of Buddhist principles, specifically the Four Conditions of Success, in developing the academic leadership of school administrators, there is a focus on enhancing vision setting, internal supervision, promoting an academic atmosphere, curriculum development, professional development, and managing teaching and learning. This results in administrators being committed to improving the quality of education, possessing problem-solving skills, and being able to create a learning environment conducive to student development. Furthermore, it has been found that the Four Conditions of Success help strengthen the learning community within the school, leading to sustainable development.

Keywords: Academic leadership: Academic work: The Four Bases of Power.

บทนำ

ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษายังคงเผชิญกับปัญหา และความท้าทายในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ เช่น การขาดทักษะในการบริหารจัดการ การขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการทางการศึกษา หรือการขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษาในภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา กล่าวคือ สถานศึกษาที่มีคุณภาพนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท ภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคุณภาพการสอนของครูผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของนักเรียน และระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา กล่าวคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่บริหารงานภายในสถานศึกษา และเป็นผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครู ตลอดจนมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา การศึกษาถึงภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นแนวทางอันนำไปสู่การสร้างความมีประสิทธิภาพ และเป็นเลิศในสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงนับว่ามีความสำคัญ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน แก้ไขการจัดการเรียนการสอนเป็นความสามารถโน้มน้าวจูงใจหรือชี้นำบุคคลในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจ และตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นำความรู้ทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ กำกับติดตามให้บุคคลทำงานเป็นระบบ แนะแนว ประสานงานให้ความสะดวก สร้างความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจ และความอบอุ่นในการร่วมงาน ดูแลให้ความช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพการสอนของครู และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการใช้โอกาส ใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหารโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การนิเทศภายใน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดการด้านการเรียนการสอน ส่วนหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งล้วนแต่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ในการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ได้นั้นจะต้องทำความเข้าใจของประกอบด้วย 6 ด้าน อันประกอบไปด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ การนิเทศภายใน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดการด้านการเรียนการสอน โดยนำหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ให้มีความสอดคล้องกันได้อย่างไร และจะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4 ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ เรียนรู้และการสอนในสถานศึกษาโดยตรงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำทางวิชาการ” สรุปไว้ ดังนี้

รุ่งฤดี อุทุม (2559: 20) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานวิชาการที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553: 188-190) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการกระทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในการชี้นำหรือโน้ม น้าวจูงใจ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้เข้าใจและเกิดความตระหนัก ในการรวมพลังและประสานสัมพันธ์เพื่อพัฒนางานวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ ให้กับนักเรียนได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

Hopkins (2001: 114) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียน สร้างโอกาสในการเรียนรู้ให้แก่ครูและนักเรียน

McEwan (2003: 6) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้อง โดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย ครูผู้สอน นักเรียน และหลักสูตรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ชี้นำ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม พัฒนา คอยกระตุ้นให้ครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ให้เกิดความตระหนักเห็นถึงความสำคัญของงานวิชาการ ที่ต้องพัฒนาเกี่ยวหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้มีหน้าที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจการต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์ (2556 : 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทในฐานะผู้นำ สามารถควบคุมและดูแลการดำเนินงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้บรรลุตามแผน และนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล อรัญเวศ (2560 : 5) ให้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

กอร์ตัน (Gorton. 1983 : 210) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาโดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตาม และประเมินผลงานด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แคลเวลล์ (Calwell. 2000 : 130) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษา ที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานทั้งปวงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ และภารกิจที่กำหนดไว้

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ภาพอนาคตที่ผู้บริหารอยากเห็นสถานศึกษาของตนเป็นอย่างไร เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจ และการดำเนินงานทุกระดับของสถานศึกษาองค์ประกอบสำคัญของวิสัยทัศน์ จะต้องมีความชัดเจน สื่อความหมายได้เข้าใจง่าย และเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์กร สร้างแรงบันดาลใจ จุดประกายความคิดให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความเป็นไปได้ สามารถบรรลุเป้าหมายได้จริง โดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ และบริบทของสถานศึกษาและมีความสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ และความต้องการของชุมชน ตัวอย่างวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำทางวิชาการ มีดังนี้

3.1.1 วิสัยทัศน์ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เราจะเป็นสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนมีความสุขในการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

3.1.2 วิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพ เราจะเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพระดับสากล ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรม

3.1.3 วิสัยทัศน์ที่เน้นการพัฒนาท้องถิ่น เราจะเป็นสถานศึกษาที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นขั้นตอนแรก และสำคัญที่สุดในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.2 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการบริหารจัดการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาหลักสูตร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การนิเทศภายใน (Internal Supervision) ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการศึกษา เพราะเป็นการประเมินและพัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

การนิเทศภายในจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร การนิเทศภายในช่วยให้ผู้บริหารได้ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และศักยภาพของตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การนิเทศภายในช่วยให้ผู้บริหารสามารถระบุปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน และหาแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ การนิเทศภายในส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การนิเทศภายในช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด และมีการยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลลัพธ์จากการนิเทศภายในจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน กระบวนการนิเทศภายใน จะประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ มีการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ มีการเก็บรวบรวมข้อมูล อาจใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสาร การประเมินผลงาน มีการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และแนวทางการพัฒนา มีการให้คำปรึกษา ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง และการแก้ไขปัญหา และมีการติดตามและประเมินผล ติดตามผลการพัฒนาของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลการนิเทศเพื่อปรับปรุงกระบวนการนิเทศให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทบาทของผู้มีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน ผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการนิเทศภายใน เป็นผู้ให้คำปรึกษา อาจเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ผู้บริหารระดับสูง หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถในด้านที่เกี่ยวข้อง ผู้ถูกนิเทศ มีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการนิเทศภายใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศภายใน

ก็คือ ความพร้อมของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และเจตนาในการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร องค์กรต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสม การเลือกใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสมจะช่วยให้การนิเทศภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและปลอดภัย จะช่วยให้ผู้บริหารกล้าเปิดเผยจุดอ่อนและรับฟังข้อเสนอแนะ

สรุปได้ว่า การนิเทศภายในของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การให้ความสำคัญและสนับสนุนการนิเทศภายใน จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง และนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เข้มแข็งภายในสถานศึกษา บรรยากาศทางวิชาการที่ดีจะส่งผลต่อการเรียนรู้และพัฒนาของทั้งผู้เรียนและบุคลากร ทำให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การแสดงออกถึงความสนใจในงานวิชาการและการเรียนรู้ใหม่ ๆ จะเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาองค์กรสนับสนุนการพัฒนาครู ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหาโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา เช่น การอบรมสัมมนา การเข้าร่วมโครงการวิจัย หรือการศึกษาต่อ ส่งเสริมการวิจัย ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ได้มีส่วนร่วมในการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา จัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการต่าง ๆ เช่น การจัดห้องสมุด การจัดซื้อหนังสือและอุปกรณ์การเรียนรู้ หรือการจัดกิจกรรมทางวิชากา สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ผู้บริหารควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา อื่น ๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์กรร่วมกัน ส่งเสริมการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาผลกระทบของบรรยากาศทางวิชาการที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรยากาศทางวิชาการที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาคุณภาพของครู ครูที่ทำงานในบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จะมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีบรรยากาศทางวิชาการที่ดี จะสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา สถานศึกษาที่มีบรรยากาศทางวิชาการที่ดี จะเป็นที่รู้จักและยอมรับในสังคม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เข้มแข็ง การสร้างบรรยากาศทางวิชาการที่ดีจะส่งผลดีต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และชุมชน

3.4 การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริหาร และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น หลักการสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร จะต้องเน้นการปฏิบัติจริง หลักสูตรควรเน้นการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การวิเคราะห์สถานการณ์จริงในสถานศึกษา การออกแบบโครงการพัฒนา และการนำเสนอผลงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง มีความสอดคล้องกับบริบท

หลักสูตรควรสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เช่น ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน และความต้องการของชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ หลักสูตรควรเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางวิชาการ เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักสูตรควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ บูรณาการทฤษฎีและปฏิบัติหลักสูตรควรบูรณาการทฤษฎีทางการศึกษา และการบริหารจัดการเข้ากับการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจที่รอบด้าน และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หลักสูตรควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน เพื่อให้ทันสมัยและน่าสนใจ เนื้อหาของหลักสูตรทางวิชาการควรครอบคลุมหัวข้อสำคัญ ดังนี้ หลักการบริหารจัดการศึกษา รวมถึงทฤษฎีการบริหาร การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณ และการประเมินผล การพัฒนาหลักสูตร รวมถึงการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหลักสูตร การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน รวมถึงการเลือกใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการจัดการห้องเรียน การนิเทศภายใน รวมถึงการสังเกตการสอน การให้คำปรึกษา และการพัฒนาครู การวัดและประเมินผล รวมถึงการวัดและประเมินผลนักเรียน การวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา และการนำผลการประเมินไปปรับปรุง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการสร้างความเป็นเจ้าของ การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ เช่น หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ เป็นแบบ การบรรยาย เพื่อถ่ายทอดความรู้และทฤษฎี การอภิปรายกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้ผู้บริหารได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม การปฏิบัติจริง เช่น การวิเคราะห์กรณีศึกษา การออกแบบโครงการ และการนำเสนอผลงาน การโค้ชชิ่ง เพื่อให้คำปรึกษาและสนับสนุนการพัฒนาของผู้บริหารรายบุคคล

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นกระบวนการ ที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของผู้บริหาร และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศในระยะยาว

3.5 การพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการจะช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ทักษะ และความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ ก็คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารควรมีจิตสำนึกในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเพิ่มเติม การเข้าร่วมอบรมสัมมนา หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ในการทำงานได้

การสร้างเครือข่าย การสร้างเครือข่ายกับผู้บริหารท่านอื่น ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จะช่วยให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับแนวคิดใหม่ ๆ การนำความรู้ไปใช้ การนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร แนวทางการพัฒนาวิชาชีพ จะต้องมีการเข้าร่วมอบรมสัมมนา การเข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศภายใน เป็นต้น การศึกษาต่อ การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านที่เกี่ยวข้อง การอ่านหนังสือและบทความวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหารอัพเดทความรู้ และแนวคิดใหม่ ๆ การเข้าร่วมกลุ่มศึกษาหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ จะช่วยให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากผู้อื่น การทำวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในสถานศึกษา จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง และสามารถหาแนวทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีโค้ชหรือเมนเทอร์จะช่วยให้ผู้บริหารได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ บทบาทของสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ มีการจัดสรรงบประมาณ สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองต่าง ๆ จัด

กิจกรรมพัฒนาบุคลากร สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร ส่งเสริมการเรียนรู้ สถานศึกษาควรส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งตัวผู้บริหารเอง สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

3.6 การจัดการด้านการเรียนการสอน

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนคุณภาพการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง จะสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการจัดการด้านการเรียนการสอน มีการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการทางการศึกษา จะสามารถพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และมีการประเมินผลที่หลากหลาย มีการพัฒนาครู ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ การติดตามและประเมินผล ผู้บริหารต้องมีระบบการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาต่อไป การปฏิบัติของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการในการจัดการด้านการเรียนการสอน มีการจัดทำแผนพัฒนากระบวนการเรียนการสอน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จัดอบรมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีต่าง ๆ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เช่น โครงการค่ายวิชาการ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน และสนับสนุนการวิจัยในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง จะสามารถสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียนและนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้

4. หลักอิทธิบาท 4 กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา นั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย

ฉันทะ หมายถึง ความรัก ความพอใจ ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

วิริยะ หมายถึง ความเพียร ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ใช้หลักวิริยะ จะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จิตตะ หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้บริหารที่มีจิตตะจะสามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน และมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น

วิมังสา หมายถึง การพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารที่ใช้วิมังสา จะสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและเหมาะสม

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ สามารถสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถใช้หลักฉันทะ ในการสร้างความพอใจและความสุขในการทำงาน ใช้หลักจิตตะในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับสถานศึกษา ใช้หลักวิริยะในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายนั้น พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และใช้หลักวิมังสาในการคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสามารถใช้หลักจิตตะในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และพัฒนา และใช้หลักวิเวกในการสร้างความสามัคคี และความร่วมมือในองค์กร แก้ไขปัญหา ผู้บริหารสามารถใช้หลักวิมังสาในการวิเคราะห์ปัญหา และใช้หลักวิริยะในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ประโยชน์ของการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำตามหลักอิทธิบาท 4 จะสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาคุณภาพการศึกษา การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน สร้างความสุขในการทำงาน การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 จะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ผู้บริหารที่ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรและผู้เรียน

สรุปได้ว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางที่น่าสนใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

5. บทสรุป

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางที่น่าสนใจและได้รับความสนใจอย่างมากในวงการศึกษา เนื่องจากหลักธรรมเหล่านี้สอดคล้องกับคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา จะส่งผลให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้ ฉันทะ ทำให้ผู้บริหารเกิดความพอใจความยินดี วิริยะ ทำให้ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไม่หยุดยั้ง จิตตะ ช่วยให้ผู้บริหารมีความตั้งใจแน่วแน่ในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวก และวิมังสา ทำให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลของการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาคุณภาพการศึกษา การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกด้าน เช่น สร้างความสุขในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรและผู้เรียน ถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนางานของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการ พัฒนาหลักสูตรอบรมผู้บริหารที่เน้นการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองร่วมกัน และควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเพื่อศึกษาผลกระทบของการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน



แผนภาพที่ 1 โมเดลภาพการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักอิทธิบาท 4

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คุรุสภา. (2556). **สาระความรู้สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2.** [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชฎากาญจน์ เจริญชนม์. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.** [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). **ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน** : สุดยอดนักบริหาร. นครราชสีมา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นิรภัย จันทร์สวัสดิ์. (2556). **คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณนักบริหารกับการกำกับดูแลที่ดี.** กรุงเทพฯ: สูตรไพศาล.

รุ่งฤดี อุทุม. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). บุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ใหม่.** กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ็น. การพิมพ์.

Calwell, B. (2000). "A Blueprint of Successful Leadership in an Era of Globalisation in Learning," **Paper Presented in a Regional Seminar of Leaders in Rajabhat Institutes, Rajabhat Institute Chombung.** Ratchaburi: Rajabhat Institute.

Davis, G., & Thomas, M. (1989). **Effective school and effective teacher.** Boston: Allyn and Bacon.

Dubrin, A. (2010). **The Principles of Leadership.** Toronto: Houghton Mifflin Company.

Glickman, C. (2001). **Supervision and instructional leadership a developmental approach.** Boston: Pearson.

Gorton, R.D. (1983). **School Administration and Supervision** : Leadership Challenges and Opportunities. Dubuque: Win C. Brown.

Hopkins, W.G. (2008). **"Research Designs: Choosing and Fine-tuning a Design for Your Study".** Sport science. (12), 12-21.

McEwan, E.K. (2003). **7 steps to effective instructional leadership.** California: Corwin Press.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม

Change Leadership in the 21st With The Buddhist Principles

นายไพโรจน์ ออระเอี่ยม

นิสิตปริญญาเอกภาควิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพุทธธรรม เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร และด้านการทำงานเป็นทีม จึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบบูรณาการการทำงานในมิติต่างๆ ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และกระตุ้นบุคลากรทุกฝ่ายให้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปพร้อมกัน ท่ามกลางสภาพแวดล้อมการแข่งขัน และสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่องค์กรกำลังเผชิญในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง,หลักพุทธธรรม

Abstract

Change Leadership in the 21st With The Buddhist Principles Century is the leadership aiming to change personnel andcreatingnew organizational culture by using leadership characteristics in leader เท change, vision,strategicplanning, communication, inter-personal relationship and team working. This wouldcreateintegrative change in working in several dimensions, decrease resistance to change in organization and stimulate participation in organizational drive in competitive environment and concurrent crisis in the 21st century

Keywords: Change Leadership using leadership, characteristics in leader change, Buddhist Principles

บทนำ

ในกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ หลายองค์กรต่างกำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ซึ่งเป็นทั้งวิกฤต และโอกาสในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทั้งด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี นวัตกรรม และปัญญาประดิษฐ์ ที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงเข้าไปในทุกส่วนของระบบเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา โดยเฉพาะการทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ ตลอดจนประเด็นทางจริยธรรมองค์กร จิตสำนึกเพื่อสังคม และความยั่งยืน รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมประชากรโลกให้มีสมรรถนะที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 (Clayton & Overdrof, 2018) ซึ่งเป็นยุคแห่งความโกลาหล (Chaos) ที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน และยากเกินกว่าจะคาดเดา (VUCA World) และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีแนวโน้มส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง สิ่งผลต่อความวิตกกังวล อารมณ์ของผู้นำองค์กรและบุคลากรต่อความไม่เข้าใจ หรือความไม่ชัดเจนในการควบคุมสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ (BANI World) (Sridharan, 2021) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำองค์กรจะต้องปรับตัวเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการนำองค์กร และภาวะความเป็นผู้นำท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศที่จะเข้ามาช่วยในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Leelahakorn, Ekpetch & Charurnsuk, 2015) เพื่อการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และขับเคลื่อนให้เกิดการบูรณาการการทำงานแบบมีส่วนร่วมภายในองค์กร ผู้นำจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญ และความรับผิดชอบสูงสุดต่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ และทักษะในการชี้นำบุคลากรอย่างมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น “ผู้นำ”(Leader) และ “ภาวะผู้นำ” (Leadership) จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญ ที่ควรมีการพัฒนาบนพื้นฐานของทางสายกลาง และการรักษาสมดุลขององค์ประกอบต่าง ๆ การจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับองค์กร ด้วยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ChangeLeadership) (ดุษฎีรัตน์โกสุมภ์ศิริ, 2560)

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)

Anderson (2022) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือ Change Leadership คือ ผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงผลักดันต่อผู้ร่วมงาน หรือบุคลากร ด้วยกระบวนการการสื่อสารให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวงกว้างเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ สร้างความนำเชื่อถือ และแรงสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง อันจะนำมาซึ่งการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

Ghavifekr & Adewale (2019) ได้ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในการชี้นำหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรม อันได้รับผลกระทบจากพลัง

ส่วนบุคคล องค์กร สังคม และวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของบุคลากร ผู้นำต้องมีความโปร่งใส่ในการดำเนินงานตามนโยบาย นำพาองค์กร บุคลากรไปพร้อมกับแผนพัฒนาขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ด้วยความเพียรพยายาม สร้างความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมเอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Guse (2022) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และมีส่วนร่วมกับผู้อื่นเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมกันในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง

Maccoby (2015) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ สภาวะของการนำองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และบุคลากร ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทที่หลากหลายทางวัฒนธรรมและความแตกต่างขององค์กร ในยุคสังคมแห่งความรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถบริหารจัดการทีมงาน โดยอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการผสานความร่วมมือ ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ตามความเชื่อที่ว่า บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงอนาคตขององค์กรได้

Malik (2021) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้ที่มีอิทธิพลสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ผู้ที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้แนวทางเชิงรุกที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการจัดการการเปลี่ยนแปลง โดยแสดงให้เห็นภาพของการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสสำหรับการเติบโต และการปรับปรุงองค์กร ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคล่องตัว ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป และเข้าใจวิธีเอาชนะอุปสรรคในบริบทของการเปลี่ยนแปลง

Orem (2019) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ คือ การสร้างความเชื่อมโยงคุณค่าของงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กรเข้ากับเป้าหมายที่ต้องการ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ต้องปกป้องวัฒนธรรมขององค์กรควบคู่ไปกับสร้างการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานหน้าที่ทางจริยธรรมที่จะต้องให้ทั้งองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ณัฐปาลิน นิลเปิง (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นคนกลางขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทั้งการวางแผน ปรับแผน และการดำเนินการ โดยทำงานในลักษณะการประสานการเปลี่ยนแปลงเข้ากับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในองค์กร ทั้งด้านการวางแผน การสื่อสาร การให้รางวัล การให้กำลังใจ การแสดงออกซึ่งความสามารถในการทำงานเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาผ่านการประสานงานกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร

สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม (2560) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือ Change leadership เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความร่วมมือ และพึ่งพาอาศัยกันและกันในเวลาทำงาน

เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งถือเป็นรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่อาศัยอิทธิพล และจะประสบผลสำเร็จได้ เมื่อผู้นำมอบหมายงาน และอำนาจให้บุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบนี้เป็นวิธีเพิ่มคุณค่าให้กับทรัพยากรทางการบริหารจัดการองค์กร Value-added approach

ดังนั้น จึงสรุปความหมาย “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” หมายถึง บุคคลสำคัญที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และการมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร โดยใช้อำนาจหน้าที่ในการชี้นำองค์กรด้วยการสื่อสาร และประสานงานในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลในใจการทำงานของบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ และการบริหารจัดการทีมงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ สร้างความตระหนักรู้ในภารกิจ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความแตกต่างระหว่างบุคคล ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความท้าทาย และซับซ้อน ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กรจึงเป็นผลสะท้อนมาจากความสามารถของผู้นำ ดังนั้นผู้นำจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์เชิงบวก เข้าใจความท้าทาย และแก้ไขปัญหา โดยใช้การสื่อสารกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รับฟัง และเรียนรู้ ตรวจสอบปัญหาจากมุมมองที่ต่างออกไป มองภาพรวมของปัญหา ศึกษา และประเมินวิธีแก้ไขปัญหาเชิงกลยุทธ์ คาดการณ์อุปสรรค เตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่อาจต้องลงมือแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Anderson, 2022)

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร โดยจะต้องพิจารณาปัจจัยที่ต้องเปลี่ยนแปลง การวางแผนกลยุทธ์ และการควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การลงมือเปลี่ยนแปลง ตรวจสอบ และติดตามผลการดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ (Robbins, 1996) ดังนั้นผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญต่อทุกกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้สามารถบริหารจัดการอย่างมี

ประสิทธิภาพ ด้วยการนำแนวคิดใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เน้นพัฒนาความเป็นผู้นำมากกว่าการมุ่งเน้นด้านงบประมาณ มีเทคนิคกลยุทธ์ในการท้าทายความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (Certo, 2000) นอกจากนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องแสดงออกเชิงประจักษ์ ถึงความสามารถทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อแก้ไขปัญหาองค์กรในสภาวะวิกฤติ รวมถึงมีการจัดการสภาพแวดล้อมเชิงบวกทั้งภายใน และภายนอกองค์กรที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน การบริหารบุคคล และการบริหารงบประมาณ โดยจะต้องคำนึงถึงความเสี่ยง

และความปลอดภัยในการดำเนินงานของบุคลากรในองค์กร (Drago & Bium, Jessica & Asghar, 2013:14-15) การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยเชื่อมประสานช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างองค์กรให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ต้องดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่คาดการณ์ไว้ซึ่งมีความสำคัญมากในยุคที่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัว และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (Stodd, 2014)

ดังนั้น ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ จึงขึ้นอยู่กับการแสดงออก ซึ่งภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการขับเคลื่อนกระบวนการเปลี่ยนแปลงทุกตอน เพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ หรือการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และความสามารถของบุคลากร การให้การยอมรับ และการให้รางวัล การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงอย่างโปร่งใส (Lussier, 2010 : 386-387) ขณะเดียวกันต้องพยายามขจัดปัญหา และอุปสรรคกระบวนการ หรือพฤติกรรมที่ขัดแย้งกับการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้ฟังที่ดี แสวงหาทางแก้ไขปัญหา แสดงบทบาทการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร จึงจะถือว่าเป็นผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยสมบูรณ์ (Marcus & Pringle, 2005)

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้นำองค์กรต้องพัฒนาทักษะ และคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยกระดับศักยภาพตนเอง ทั้งด้านกลยุทธ์ การสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร และความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการรับมือกับความท้าทายใหม่ที่อาจจะเกิดขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาโอกาสจากสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อการดำเนินงานขององค์กรที่ตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงทีด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักพุทธธรรมสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (สังคหวัตถุ 4)

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้แก่บุคคลซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่สำคัญ นับว่าเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีเกิดขึ้นแก่บุคคลและชุมชนที่ได้นำหลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ คือ ทาน ปยวาจา อัตถจริยา สมานัตตตา ได้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ ซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (อง.จตกก. (ไทย) 21/39/51) ทรงตรัสไว้ว่า “สังคหวัตถุ 4 คือ ทาน การให้ เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก อัตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ สมานัตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ สังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล การให้ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก ความประพฤติประโยชน์ในโลกนี้

ความเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร ธรรมเหล่านั้นแลเป็นเครื่องสังเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลาควบคุมรถที่แล่นไปอยู่ไว้ได้ ฉะนั้น ถ้าธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ไม่พึงมีไซร้มารดาหรือบิดา ไม่พึงได้ความนับถือหรือบูชา เพราะเหตุแห่งบุตร ก็เพราะเหตุที่บัณฑิตพิจารณาเห็นธรรมเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ ฉะนั้นพวกเขาจึงถึงความ เป็นใหญ่และเป็นที่น่าสรรเสริญ”

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร) (2541) กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 หรือหลักปฏิบัติตนตามหลักจิตวิทยาสังคมเพื่อให้เกิดความนิยมชมชอบและเคารพนับถือแก่ผู้อื่น หรือสังคมของชุมชนต่าง ๆ คือ 1) ทาน หรือการให้ปันสิ่งของแก่ผู้อื่นที่ควรปัน 2) ปิยวาจา หรือการเจรจาใช้คำพูดของตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยน ให้เหมาะสมแก่กาลเทศะและเหมาะสมแก่สังคมชุมชนทุกชั้น เพื่อให้ชุมชนหรือบุคคลเหล่านั้นเคารพนับถือ ปิยวาจานี้ใช้กับมิตรสหายของตนย่อมจะทำให้มิตรสหายเหล่านั้นรักใคร่ รู้จักเจรจาสุภาพอ่อนโยนกับครูอาจารย์ 3) อัตถจริยา การสอนให้บุคคลนั้นมีหน้าที่ทางมนุษย์สัมพันธ์ทุกระดับชั้น มีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน 4) สมานัตตตา การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ถือตัวและให้เข้ากับสังคมของชุมชนได้ทุกชั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2550) ได้กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุเป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักสงเคราะห์ มี 4 อย่าง ได้แก่ 1) ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก วาจา ดูดดื่มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่ นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วย เหตุผล เป็นหลักฐานจงใจให้นิยมยินดี 3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม 4) สมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอกัน ในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอด ถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

สรุปว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี โดยหลักการสงเคราะห์ ได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก 3) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ 4) สมานัตตตา ความมีตนเสมอต้นเสมอปลาย

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 บูรณาการตามหลักพุทธธรรม

ประเด็นสำคัญทางด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีนักวิชาการหลายท่านได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ เช่น Bilal Khalid, Md Samim Al Azad, Slimane Ed-dafali และ Muhammad Mohiuddin (2022) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรได้รับการพัฒนาทักษะหรือความสามารถ 7 ประเด็น ได้แก่ 1) การสร้าง และพัฒนาทีมงาน 2) การคิดอย่างมีวิสัยทัศน์เพื่อการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การตระหนักรู้ในความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำเอง 4) การสื่อสารเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) การวิเคราะห์ และแก้ไข

ปัญหา 6) การยืดหยัดท่ามกลางสถานการณ์เสี่ยง หรือความกล้าเสี่ยง และ 7) การตัดสินใจอย่างทันท่วงทีในสถานการณ์วิกฤติ

Skool Bag Website (2018) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ประเด็น ซึ่งเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และชัดเจน 2) การมีส่วนร่วมกับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในทุกระดับ 3) การให้อำนาจบุคลากรด้วยเครื่องมือ และการสนับสนุนที่เหมาะสม 4) การส่งเสริมแนวทางที่เน้นบุคลากรเป็นอันดับแรก 5) การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

Fitzsimons (2016) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 โดยได้สรุปข้อมูลงานวิจัย และเผยแพร่ใน Harvard Business Review ซึ่งการค้นพบในงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถของบุคลากร จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ท่ามกลางความท้าทายขององค์กรในศตวรรษที่ 21

Malik (2021) ได้สรุปงานวิจัยของ Gartner บริษัทวิจัย และให้คำปรึกษาแก่ผู้นำองค์กรชั้นนำระดับโลกและได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ 8 ประการ ได้แก่ 1)การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) การสร้างแผนกลยุทธ์เชิงปฏิบัติการ 3) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงลึก 4) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี 5) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส 6) การเผชิญหน้ากับความเสี่ยง และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 7) การทำงานเป็นทีมทั่วทั้งองค์กร 8) การให้พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในทีม และสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรไปพร้อมกัน

Bond (2016) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 6 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การมองวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย 2) การสร้างแนวร่วม/การมีส่วนร่วมขับเคลื่อนกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 3) การสื่อสารที่ยอดเยี่ยมทั่วทั้งองค์กรถึงวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ 4) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นพนักงานระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลง 6) การมองภาพรวมของงานทั้งหมดให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร

Magsaysay & Hechanova (2017) และ Hechanova, Caringal-go & Magsaysay (2018) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ประการได้แก่ 1) คุณลักษณะผู้นำ 2) ความยืดหยุ่น 3)ความสามารถเชิงกลยุทธ์และทางเทคนิค 4) สมรรถนะในการดำเนินการ (Execution competencies) 5) สมรรถนะทางสังคม

Deshler (2018) ได้กล่าวถึง หลักการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์, การสื่อสาร, ความรับผิดชอบ และการสร้างความสัมพันธ์ การจัดตำแหน่งเพื่อแบ่งหน้าที่การทำงานเป็นทีม

Sandmann & Vandenberg (1995) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7 ประการ ดังนี้ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม 3) การเรียนรู้จากการวางแผนกลยุทธ์ การดำเนินการ การปฏิบัติ และสะท้อนผลการเรียนรู้ด้วยกัน 4) การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร 5) การพัฒนาสมรรถนะหรือศักยภาพของบุคลากร 6) การทำงานเป็นทีม 7) การสื่อสาร

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการไทยที่สนับสนุนแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ไปในทิศทางเดียวกัน เช่น มัธนา กามะ (2563) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ทักษะ 6 ลักษณะ คือ 1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 3. ทักษะวิสัยทัศน์ 4. ทักษะความร่วมมือ และมีลักษณะ ดังนี้ 1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2. มีความเชื่อมั่น 3. ต้องให้คุณค่า และความสำคัญกับบุคลากร 4. ต้องมีทักษะการสื่อสาร และการฟังที่ดี 5. ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก 6. ต้องกล้าที่จะเสี่ยง

ส่วนบทความวิชาการของ นุชสัทธา ฉัตรมงคล (2559) กล่าวถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีพฤติกรรมหลักที่สำคัญอย่างน้อยที่สุด 6 ประการ ดังนี้ 1) ให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ 2) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบุคลากร 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายการทำงานเป็นทีม 4) กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง มุ่งสู่ความเป็นเลิศของผลงาน 5) ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล และ 6) กระตุ้นการใช้ปัญญา

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 18 คุณลักษณะ ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ **1** การสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ประเด็นสำคัญ	นักวิชาการ											
	Bilal Khalid, (2022)	Skool Bag Website	Fitzsimons (2016)	Malik (2021)	Bond (2016)	Magsaysay (2017)	Deshler (2018)	Sandmann (1995)	มัธนา กามะ (2563)	นุชสิทธา ฉัตรมงคล (2559)	สรุป	ผู้วิจัยคัดเลือก
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอดมการณ์				✓							1	
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓				✓						2	
3. การวางแผนกล	✓			✓		✓		✓		✓	5	✓
4. ความเป็นปัจเจกบุคคล	✓	✓				✓				✓	4	
5. การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมาย		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7	✓
6. คิดริเริ่ม/	✓								✓		2	
7. การคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา	✓										1	
8. การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร		✓	✓		✓		✓	✓		✓	6	✓
9. เรียกร้องให้เกิดการ						✓					1	
10. ขีดความสามารถของบุคลากร			✓			✓		✓			3	
11. การสื่อสาร	✓			✓	✓		✓	✓	✓		6	✓
12. การทำงานเป็น	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	✓
13. ความมุ่งมีน				✓					✓		2	
14. ความกล้าเสี่ยง	✓			✓					✓		3	
15. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓							4	
16. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		✓								✓	2	
17. พฤติกรรมเชิงรุก									✓	✓	2	
18. การมองภาพรวม					✓						1	

จากตารางที่ 1 ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นักวิชาการทั้งหมดมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันใน 5 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์และการกำหนดเป้าหมาย 3) การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร 4) การสื่อสาร และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาอธิบายประเด็นสำคัญที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์

การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากกลยุทธ์ หรือนโยบายองค์กร Malik (2021) ซึ่งถูกกำหนดโดยทีมผู้บริหารองค์กร หรือถูกกลั่นกรองจากทีมวางแผนกลยุทธ์องค์กร ผ่านการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเพื่อมุ่งตามวิสัยทัศน์หรือภาพความสำเร็จที่องค์กรกำหนดไว้ Fitzsimons (2016) ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านกลยุทธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง Magsaysay& Hechanov (2017) โดยแผนกลยุทธ์ที่ดีจะต้องมีการกำหนดเป้าวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน วัดผลได้ หรือมีแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามแผนงาน Certo (2000) ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านความสามารถเชิงกลยุทธ์ และทางเทคนิค เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กร บุคลากรในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการช่วยกันผลักดันการดำเนินงานให้กลยุทธ์องค์กรประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์โดยการติดต่อสื่อสาร การประสานงานกัน การสร้างบรรยากาศแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือกัน การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด Robbins (1996) เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยใช้ทักษะประสบการณ์การทำงานอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร และความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาองค์กรตามกลยุทธ์ที่วางแผนไว้นุชสัทธา ฉัตรมงคล (2559; Bass & Avolio, 1993)

2. การสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมาย

การสร้างวิสัยทัศน์ และการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ถือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านกลยุทธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง Buchanan & Boddy (1992) เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการนำองค์กรอย่างมีทิศทางของผู้นำองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน จะทำให้บุคลากรในองค์กรเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตที่องค์กรต้องการจะไปถึงร่วมกัน Malik (2021) ถ้าผู้นำองค์กรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน และมีความท้าทายมาก ก็ยิ่งจะส่งผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์ และการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากเท่านั้น Dimock& McGree (2019) ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์จะต้องถูกวางแผนกำหนดอย่างสอดคล้อง และสมดุลกัน เพื่อความสำเร็จของการบริหารองค์กรตามแผนกลยุทธ์ Skool Bag Website (2018) บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย

และตัวชี้วัด Bond (2016) สร้างระบบ แผนงาน และกระบวนการทำงานที่มีความคล่องตัว และยืดหยุ่น เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มัธนา กามะ (2563; นุชสัทธา ฉัตรมงคล, 2559)

3. การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับบุคลากร และการสนับสนุนบุคลากร ถือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านสังคมที่แสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Dimock & McGree (2019) การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ จะต้องมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล เพราะบุคลากรคือฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร Fitzsimons (2016) หากบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความผูกพันในองค์กร เมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร บุคลากรภายในองค์กรนั้นจะทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจในการทำงานเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร SkoolBag Website (2018) เพราะเมื่อองค์กรดำรงอยู่ได้ ย่อมหมายความว่า บุคลากรในองค์กรก็จะอยู่เติบโตเคียงข้างไปพร้อมกันกับองค์กรด้วย ดังนั้น การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ เมื่อบุคลากรพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง การบริหารการดำเนินงานการเปลี่ยนแปลงก็จะเป็นไปด้วยความราบรื่นมากยิ่งขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากที่สุด เพื่อผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและลดการเกิดการต่อต้านการเปลี่ยนภายในองค์กร Bond (2016) ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรต้องแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยแสดงความสามารถในการสร้างความรู้สึกว่างานที่บุคลากรทำมีความหมายต่อบุคลากรและองค์กร การมอบอำนาจให้บุคลากรตัดสินใจได้เอง การสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเชื่อถือในความสามารถของผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างความเข้าใจดีแก่ผู้ปฏิบัติงานถึงผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วมนุชสัทธา ฉัตรมงคล (2559)

การบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคีกับกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยมีหลักการสงเคราะห์ ได้แก่

1) ทาน การให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละช่วยเหลือแบ่งปัน ในการดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้นำควรมีการให้ปันสิ่งของแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ควรปันด้วยธรรมทาน หรือการบริจาคทางจิตใจ และอามิสทาน หรือการบริจาคทางวัตถุ รวมถึงช่วยเหลือด้วยการให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอน

2) ปิยวาจา การพูดอย่างรักกัน วาจาสุภาพอ่อนหวานน่าฟังในการเป็นผู้นำ คือ ผู้นำควรเจรจาใช้คำพูดที่สุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรี และความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี ซึ่งจำต้องมีสติ ควบคุมตนเอง และสามารถบังคับจิตใจตนเองได้ทุกขณะ

3) อัตถจริยา การทำประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือ ให้ด้วยแรงกาย คือ ผู้นำมีหน้าที่ทางมนุษยสัมพันธ์ทุกระดับชั้นมีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ควรมีการขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรมให้แก่นักเรียน

4) สมานัตตตา การเอาตัวเข้าสมาน ปฏิบัติต่อคนทั้งหลายอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย คือ ผู้นำควรมีการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัว โดยร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะแก่ฐานะภาวะบุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

4. การสื่อสาร

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ถือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านสังคม ในการสร้างสังคมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรในองค์กร เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญที่แสดงถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยการถ่ายทอดสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่งผ่านช่องทางต่างๆ ซึ่งถือเป็นการใช้อำนาจการชี้นำ หรือการสั่งการผ่านข้อความในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษร Certo (2000) การสื่อสารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในทิศทางที่ดีต้องทำให้บุคลากรเข้าใจสารตรงกันกับที่ผู้นำองค์กรต้องการสื่อความหมาย ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ Robbins (1996) เพราะการสื่อสารองค์กรเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ช่วยลดการต่อต้านของบุคลากร สร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรในองค์กร Robbins & Coulter (2008:132) การส่งผ่านข่าวสาร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด และการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น สำหรับการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล Meteslaar,E.E. (2005) การสื่อสารภายในองค์กรในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้น ผู้นำต้องสามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารหลากหลายช่องทางเพื่อให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลอย่างทั่วถึง การเลือกใช้ภาษาที่ง่าย ๆ และการตั้งใจรับฟังข้อมูลย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมีความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทุกมิติ ช่องทางการสื่อสาร และวิธีการสื่อสารมีอิทธิพลต่อบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสื่อสารองค์กรที่ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องให้ความสนใจศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประโยชน์ อีกทั้งยังเป็นช่องทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้เกิดการพัฒนาอย่างมั่นคง และยั่งยืน ชาติชาย คงเพ็ชรดิษฐ์ และ ธีระวัฒน์ จันทึก (2559)

5. การทำงานเป็นทีม

การแสดงออกซึ่งความสามารถในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ด้านการดำเนินงานของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหากผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการบริหารการดำเนินการ หรือส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจนำพาองค์กรเปลี่ยนผ่านจากองค์แบบเดิมไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่มุ่งเน้นการดำเนินงานแบบบูรณาการ ทั้งนี้การที่จะประสบ

ความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้น มีปัจจัยหลาย ๆ ประการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงาน หรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารไม่อาจประสบความสำเร็จได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน (Collaborative) เยาวภา อาทิตย์ และเกรียงศักดิ ศรีสมบัติ (2559) เพราะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มีความสำคัญมากในองค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรอีกด้วย การใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในทีมจะช่วยสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับงาน และเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ในหลากหลายมิติ การมีทีมงานที่แข็งแกร่งในการดำเนินกิจกรรมองค์กรจะช่วยให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย และกำลังใจอย่างเต็มที่ เพื่อการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาที่ทีมกำลังเผชิญอยู่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในการนำองค์กร และการนำทีมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม และวัฒนธรรมการทำงานด้วยใจที่เปิดกว้างพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ร่วมกันเสนอหาแนวทางแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล และการได้รับประโยชน์ร่วมกันตั้งทีม (เทพีนทร์ จารุศุกร, 2554) ตามเป้าหมายที่มีร่วมกัน และการเชื่อมั่นในผู้นำองค์กร และทีมงาน

สรุป

กุญแจสำคัญของกระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้นำองค์กรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก และมีอิทธิพลต่อบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น จากการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปประเด็นสำคัญ ได้ 5 คุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดเป้าหมาย 3) การสร้างความสัมพันธ์บุคลากร 4) การสื่อสาร และ 5) การทำงานเป็นทีม เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถดำเนินงานได้ หากขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานเป็นทีม ซึ่งต้องอาศัยการสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแผนงานเชิงกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์องค์กรที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ **21** ตามหลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ 4 สามารถทำให้วัฒนธรรมการปฏิบัติงานภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการแก้ไข ปรับปรุง กระบวนการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานให้ลดน้อยลง และเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สงผลดีแก นักเรียนในสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพครูผู้สอน และผู้มีสวนเกี่ยวของ ให้สามารถเข้าช่วยเหลือแนะนำและพัฒนานักเรียนได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

กฤษฎ์กองภา และวรวิทย์ จินดาพล. (2561). **บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี.** วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 11(1),35-45.

กิติ ตยัคคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.

คชา ประณีตพลกรัง. (2565). **แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-เมษายน 2564

ชาติชาย คงเพ็ชรดิษฐ์ และ ธีระวัฒน์ จันทึก, 2559. **การบริหารการเปลี่ยนแปลง บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์การ.** Veridian E-Journal,Silpakorn University, 9(1), 895-919.

ณัฐปาลิน นิลเปง. (2560). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21**. วารสารการพยาบาล และการดูแลสุขภาพ.ปีที่ 35 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มีนาคม 2560

เทพีนทร์ จารุศุกร. (2554). **แนวทาง และวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสารสาสน์วิเทศเชียงใหม่.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธนันธร มหาพรประจักษ์. (2563). **อนาคตของกระแสโลกาภิรัตน์ ความท้าทายจากไวรัสโควิด-19. [online]** Available at: https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_08Jun2020_2.

ธีรศักดิ สารสมัคร, ไพรวัลย์โคตรตะ และชวนคิด มะเสนะ. (2563). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5.

นุชนรา ริตนศิระประภา. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(3), 507-528.

พิทูล อภัยโส. (2557). **โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

มัธนา กามะ, 2563. **คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 20(1), 92-106.

สมบุญ ศิลป์รุ่งธรรม. (2560)**. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตครูสาขาวิชาการจัดการเรียนรู้ ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นครพนม.** งานวิจัยคณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Anderson K. (2022). **What is Change Leadership?, [online]** Available at: https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-change-leadership?

Belch, G. E., andBelch, M. A. (2004). **Advertising and Promotion: An Integrated Marketing Communications Perspective.** 6th. Boston: McGraw-Hill Company.

Bilal Khalid, Md Samim Al Azad, Slimane Ed-dafali and Muhammad Mohiuddin (2022). **Venture Leadership under Uncertainty: An Emerging Country Perspective, [online]** Available at:https://www.intechopen.com/chapters/80803

Bond, D. (2016). **The Essential skills of a change leader. Retrieved August 25, 2020,** from https://rb.gy/9farik

การบริหารวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 สู่ผลลัพธ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล

Cultivating an Organizational Culture Aligned with the Four Social Conditions: A Path to Enhancing Educational Quality in the Rapidly Changing Digital age

นางสาวกัณณ์อลิน จันทะปภาวงษ์
นิสิตปริญญาเอกภาควิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดการบริหารวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมพุทธศาสนาในการสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง การศึกษาครอบคลุม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การบริหารวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวิเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2) การบริหารวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 อันประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทการศึกษา และ 3) ผลลัพธ์ที่แสดงคุณภาพของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยพิจารณาตัวชี้วัดที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารวัฒนธรรมองค์กรส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน บทความนี้นำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยและความท้าทายในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, สังคหวัตถุ 4, คุณภาพการศึกษา, ยุคดิจิทัล

Abstract

This article presents the concept of organizational culture management based on the Four Sangahavatthu principles to enhance educational quality in the digital era. It focuses on applying Buddhist teachings to create a strong organizational culture. The study covers three main aspects: 1) Organizational culture management, analyzing components and processes for creating an effective organizational culture; 2) Organizational culture management according to the Four Sangahavatthu principles, comprising Dana (giving), Piyavaca (kindly speech), Atthacariya (useful conduct), and Samanattata (impartiality), applied in an educational context; and 3) Quality outcomes of educational institutions in the digital age, considering indicators that reflect educational management efficiency. The findings indicate that integrating the Four Sangahavatthu principles into organizational culture management positively impacts educational quality development, particularly in areas of staff relationships, work efficiency, and student academic achievement. This article proposes an approach to applying Buddhist principles in educational management that aligns with Thai social context and challenges in the digital era.

Keywords: Organizational Culture, Four Sangahavatthu, Educational Quality, Digital Age

บทนำ

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในบริบทของสถาบันการศึกษา ซึ่งเปรียบได้กับเสาหลักที่ค้ำจุนระบบนิเวศทางการเรียนรู้ (learning ecosystem) ให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยเป็นตัวกำหนดบรรทัดฐานเชิงพฤติกรรม (behavioral norms) ค่านิยมร่วม (shared values) และแบบแผนการปฏิบัติ (patterns of practice) ของประชาคมนั้นๆ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งไม่เพียงแต่เสริมสร้างอัตลักษณ์ (identity) และความเป็นหนึ่งเดียวกัน (unity) ขององค์กร แต่ยังเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญ (driving force) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (work motivation) ของบุคลากรทางการศึกษา อันนำไปสู่ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน (instructional efficiency) และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (educational achievement) อีกด้วย

ปัญหาความท้าทายขององค์กรในยุคดิจิทัล ยุคดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงพลิกผัน (digital disruption) ในระบบการศึกษา ก่อให้เกิดความท้าทายหลายประการ อาทิ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้แบบผสมผสาน (blended learning) และการเรียนรู้เสมือนจริง (virtual learning) การรับมือกับช่องว่างระหว่างวัย (generational gap) ของบุคลากรที่ส่งผลต่อวิธีคิดและวิธีการทำงาน ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล (digital competency) ของครูและผู้เรียน ตลอดจนการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต (work-life balance) ของประชาคมการศึกษา สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความท้าทายที่ต้องการการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (strategic management) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (change-supportive organizational culture)

การแก้ปัญหาโดยการนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาใช้ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อันประกอบด้วย ทาน (การให้), ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก), อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) ในการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (human capital development) และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) หลักธรรมนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก (positive relationships) ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา (educational stakeholders) ส่งเสริมการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (constructive communication) และการทำงานร่วมกันแบบ collaborative learning ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (educational innovation) และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (creative problem-solving)

พัฒนาการสู่การเป็นครูมืออาชีพ

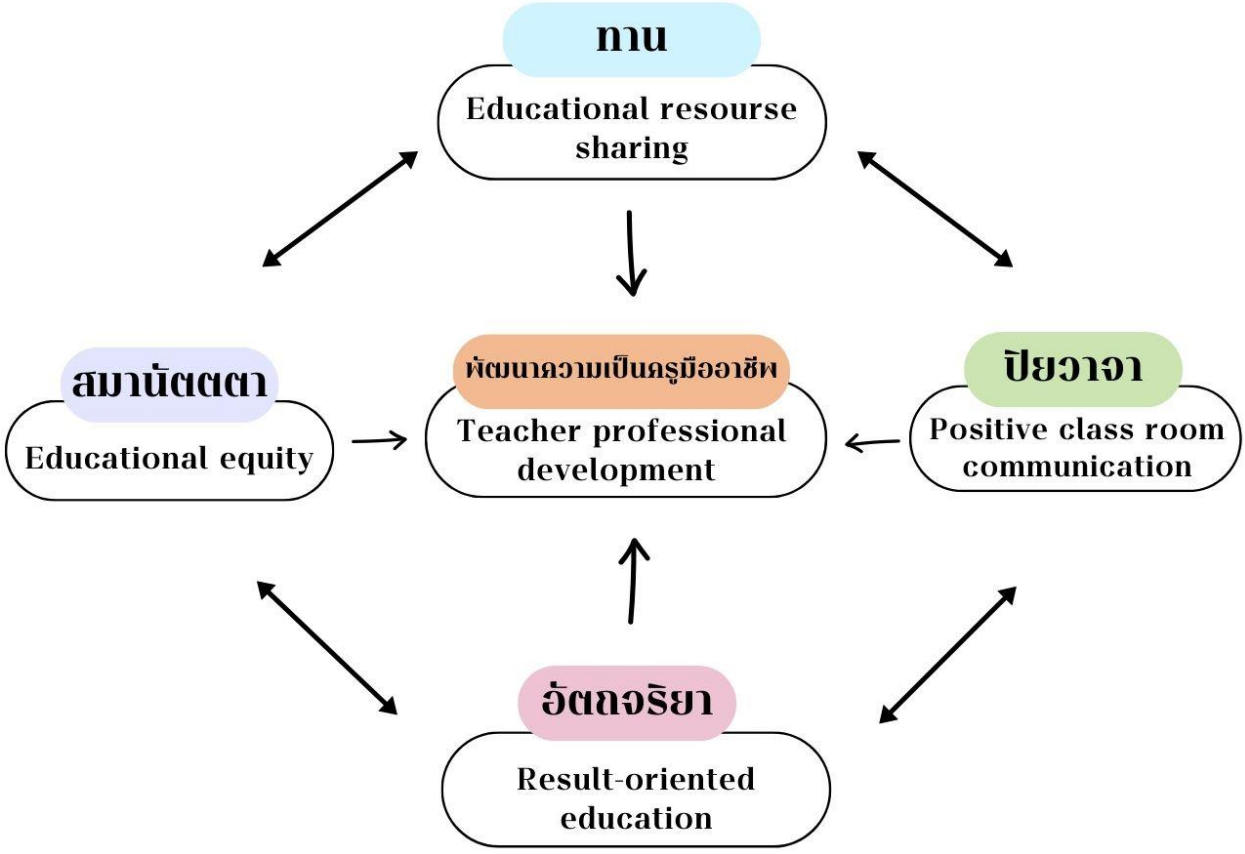
ความสอดคล้องของหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 กับองค์กรการศึกษา หลักสังคหวัตถุ 4 มีความสอดคล้องอย่างลึกซึ้งกับหลักการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ของการพัฒนาวิชาชีพครู (teacher professional development) และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ซึ่งประกอบด้วย

ทาน การแบ่งปันความรู้และทรัพยากรทางการศึกษา (educational resources sharing)

ปิยวาจา สอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารเชิงบวกในชั้นเรียน (positive classroom communication) และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออาทร (nurturing learning environment)

อัตถจริยา สะท้อนถึงการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา (result-oriented education) และการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม (holistic student development)

สมานัตตตา สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคทางการศึกษา (educational equity) และการจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (inclusive education)



การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เข้ากับการบริหารวัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพการศึกษา (educational quality enhancement) ให้สอดรับกับพลวัตของยุคดิจิทัล โดยไม่ละทิ้งรากฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรมอันดีงาม การศึกษานี้ มุ่งวิเคราะห์และนำเสนอกรอบแนวคิดเชิง บูรณาการ (integrated conceptual framework) ในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างพลิกผัน (Disruptive Technological Change) ที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ การบริหารวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Management) ในสถานศึกษาได้ทวีความสำคัญขึ้นอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งหมายถึงระบบของค่านิยม ความเชื่อ และแบบ แผนพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาในยุคดิจิทัล (Schein, 2004: 26-28) การบริหารวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก (Positive Learning Climate) แต่ยังเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) และการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและสังคม

ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันการศึกษา นักวิชาการได้นำเสนอมิติต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนของปรากฏการณ์นี้ (Hofstede, 2011 : 15-18) ได้เสนอมิติทางวัฒนธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรทางการศึกษา อาทิ ระยะห่างเชิงอำนาจ (Power Distance) ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ที่แสดงถึงทัศนคติต่อนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และความเป็นปัจเจกนิยมหรือกลุ่มนิยม (Individualism vs. Collectivism) ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการทำงาน

ร่วมกันและการจัดการเรียนการสอน การทำความเข้าใจมิติเหล่านี้ จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถออกแบบกลยุทธ์ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทบาทของผู้นำในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural Leader) มีหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision Setting) ที่สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล สร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่าง (Role Modeling) ในการแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีทักษะในการจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Innovation Support) เพื่อรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัล (Fullan, 2007: 301)

ในบริบทของสังคมไทย การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา นับเป็นแนวทางที่มีความน่าสนใจและมีศักยภาพสูง หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน (การให้), ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก), อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) สามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551: 143)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น:

1. **ทาน** การส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้และทรัพยากร (Knowledge and Resource Sharing) ผ่านการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ซึ่งเป็นพื้นที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ร่วมกัน นอกจากนี้ ยังรวมถึงการสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรดิจิทัลร่วมกัน (Digital Resource Sharing) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

2. **ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก)**: การพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก (Positive Communication Skills) ในองค์กร โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Creative Communication Workshop) สำหรับบุคลากรทุกระดับ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม (Effective Digital Communication) เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการเรียนรู้

3. **อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์)**: การปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Public Service Mindset) ผ่านโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน (Community Service Projects) ที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation Development) ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล

4. **สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ)**: การสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม (Transparent and Fair Performance Evaluation System) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา (Educational Equity) ผ่านการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาส่งผลกระทบในหลายมิติ การวิเคราะห์ผลกระทบเหล่านี้สามารถทำได้โดยใช้กรอบแนวคิด Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 1996) ซึ่งพิจารณาผลลัพธ์ใน 4 มุมมอง ได้แก่:

1. **มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective)**: การบริหารวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 อาจส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Resource Efficiency) เนื่องจากมีการแบ่งปันและใช้ทรัพยากรร่วมกัน นอกจากนี้ ยังอาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของเงินทุนสนับสนุนจากภายนอก (External Funding) เนื่องจากภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

2. **มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective)**: ในบริบทของสถานศึกษา "ลูกค้า" หมายถึงผู้เรียนและผู้ปกครอง การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้อาจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ปกครองที่สูงขึ้น (Increased Student and Parent Satisfaction) เนื่องจากบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตรและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3. **มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective)**: การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อาจนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กร (Improved Internal Processes) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ นอกจากนี้ ยังอาจส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) มากขึ้น เนื่องจากบรรยากาศที่ดี

แนวทางเพิ่มเติมของการนำสังคหวัตถุ 4 มาใช้สำหรับองค์กรกับความก้าวหน้าทางวิชาการ

ในบริบทของการบริหารการศึกษา สามารถช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความก้าวหน้าทางวิชาการได้ดังนี้

ทาน เป็นการส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ข้อมูล และทรัพยากรระหว่างนักวิจัยและสถาบันการศึกษา ช่วยเร่งการค้นพบและนวัตกรรมใหม่ๆ ปิยวาจา ส่งเสริมการสื่อสารที่ชัดเจน สร้างสรรค์ และเข้าใจง่าย ช่วยสร้างความร่วมมือและความเข้าใจ อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ในการสนับสนุนการทำวิจัยและพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและมนุษยชาติ และสมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง เท่าเทียม และเป็นธรรม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

ในด้านการบริหารการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถช่วยพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร (ทาน) การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (ปิยวาจา) การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (อัตถจริยา) และการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม (สมานัตตตา)

การนำหลักธรรมนี้มาใช้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการวิจัยและพัฒนา ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้สู่สังคม อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุป

การประเมินคุณภาพสถานศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษา โดยอาศัยตัวชี้วัดที่หลากหลายและครอบคลุมมิติต่างๆ ของการจัดการศึกษา ตัวชี้วัดที่มักนำมาใช้ในการประเมินประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียหลัก อันได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรทางการศึกษา ก็เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เนื่องจากสามารถสะท้อนถึงคุณภาพของการบริหารจัดการและบรรยากาศการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ในบริบทของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นถูกขับเคลื่อนด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 อันประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักดังกล่าวกับผลลัพธ์ที่แสดงออกถึงคุณภาพของสถานศึกษาจึงมีความน่าสนใจอย่างยิ่ง

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสามารถส่งผลใน เชิงบวกต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้หลายประการ กล่าวคือ ทาน หรือการให้ สามารถส่งเสริมให้เกิดการแบ่งปันความรู้และทรัพยากรระหว่างบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอน ปิยวาจา หรือการพูดจาไพเราะ ช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในหมู่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากร อัตถจริยา หรือการประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสมานัตตตา หรือการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจในองค์กร อันนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสถานศึกษา

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสามารถสะท้อนออกมาในรูปแบบของตัวชี้วัดคุณภาพต่างๆ อาทิ การเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อันเป็นผลมาจากการพัฒนาศักยภาพของครูและบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย ระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้นของผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากร ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนอัตราการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น อันแสดงถึงวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป การประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับการพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 จะช่วยให้เห็นภาพรวมของคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวกับผลลัพธ์ด้านคุณภาพของสถานศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งนอกจากจะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาแล้ว ยังส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมไทยอีกด้วย

บรรณานุกรม

Greert Hofstede. Cultures and Organizations-Software of the mind. Berkshire. McGRAW-HiLL Book. 1991.

Schein Edgar H. **Organizational Culture and Leadership**. 3rd ed. Sanfrancisco : A Wiley Imprint, 2004.

Michael Fullan. **The New Meaning of Educational Change.** New York. Teacher College Press, 2007.

พระพรหมคุณาภรณ (ป. อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร ฉบับประมวลธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์.

การปฏิรูปการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคต : กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

Educational Reform for Enhancing Future Skills: Human Resource Development Strategies in the Digital Era

กรณ์ภูพงษ์ ศิลปะเตชอังกูร
นิสิตปริญญาเอกภาควิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน การศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับแรงงานในอนาคต บทความนี้วิเคราะห์ทักษะสำคัญที่จำเป็นสำหรับอนาคต ได้แก่ ทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม นอกจากนี้ ยังนำเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ครอบคลุมการปรับปรุงหลักสูตร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะของครู บทความยังอภิปรายถึงกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการสร้างความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ ผ่านการวิเคราะห์กรณีศึกษาทั้งในและต่างประเทศ บทความนี้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับชาติ และสรุปด้วยการมองภาพอนาคตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: การปฏิรูปการศึกษา, ทักษะแห่งอนาคต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ยุคดิจิทัล, การเรียนรู้ตลอดชีวิต

Abstract

This article presents concepts for educational reform aimed at enhancing future skills and strategies for human resource development in the digital era. Amidst rapid technological changes and labor market transformations, education must adapt to prepare the workforce for the future. The paper analyzes key skills essential for the future, including digital literacy, analytical thinking, problem-solving, communication, collaboration, creativity, and innovation. Furthermore, it proposes approaches to educational reform encompassing curriculum improvements, integration of technology in teaching and learning, promotion of lifelong learning, and teacher skill development. The article also discusses human resource development strategies within organizations, including continuous training, fostering a learning-oriented organizational culture, and establishing collaborations between educational institutions and the business sector. Through analysis of case studies from both domestic and international contexts, this paper offers policy recommendations for national-level human resource development. It concludes with a forward-looking perspective on the future of human resource development and education in the digital age, emphasizing the importance of adaptability and continuous learning in meeting the challenges of a rapidly evolving global landscape.

Keywords: Educational reform, Future skills, Human resource development, Digital era, Lifelong learning

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นประเด็นสำคัญที่ไม่อาจมองข้าม สังคมปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ ในการเตรียมความพร้อมให้กับประชากรเพื่อรับมือกับโลกแห่งอนาคต

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Fourth Industrial Revolution) ได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันในตลาดแรงงาน งานบางประเภทกำลังจะหายไป ในขณะที่อาชีพใหม่ๆ กำลังเกิดขึ้น ความต้องการทักษะแรงงานก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) กลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในยุคนี้ ในขณะเดียวกัน ระบบการศึกษาปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง หลักสูตรการเรียนการสอนในหลายประเทศยังคงล้าหลัง ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ ปัญหา "ความไม่สอดคล้องของทักษะ" (Skills Mismatch) ระหว่างสิ่งที่บัณฑิตได้เรียนรู้จากสถาบันการศึกษากับสิ่งที่นายจ้างต้องการ กลายเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งเศรษฐกิจและสังคมนอกจากนี้ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา (Educational Inequality) ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนา การเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและโอกาสในการพัฒนาทักษะยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มคนบางกลุ่ม ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางทักษะ (Skills Gap) ที่กว้างขึ้นในสังคม ในบริบทนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่เพียงเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาสังคมและสร้าง ความเท่าเทียมทางโอกาส การปฏิรูปการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยต้องคำนึงถึงการพัฒนาทั้งในระบบการศึกษาและนอกระบบ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคม

บทความนี้จะนำเสนอแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต พร้อมทั้งวิเคราะห์กรณีศึกษาและเสนอแนะนโยบายที่จะช่วยยกระดับคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมรับมือกับความท้าทายในศตวรรษที่ 21

เนื้อหา

การปฏิรูปการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับประชากรในการรับมือกับความท้าทายของโลกยุคดิจิทัล การศึกษาในปัจจุบันไม่เพียงแต่เป็นการเตรียมคนสำหรับอนาคต แต่ยังเป็นการสร้างอนาคตผ่านการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของมนุษย์ การปฏิรูปการศึกษาจึงต้องครอบคลุมหลายมิติ ทั้งด้านหลักสูตร เทคโนโลยี แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจในศตวรรษที่ 21แนวทางการปฏิรูปการศึกษามีดังนี้

1. การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย: การปรับปรุงหลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต Schleicherเสนอว่า "หลักสูตรควรบูรณาการความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และอภิปัญญาเข้าด้วยกัน" (Schleicher, 2018: 25) การเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา หรือการสอดแทรกการเรียนรู้ด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีในทุกวิชา และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
   การพัฒนาทักษะทางสังคมและอารมณ์นอกจากนี้ ยังควรมีการปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของผู้เรียนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
2. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน: เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และขยายโอกาสทางการศึกษา Schleicher กล่าวว่า "เทคโนโลยีไม่ใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนรู้และการสอนอย่างรากฐาน" (Schleicher, 2018: 42)การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์และระบบจัดการการเรียนรู้ (LMS) การใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (VR) และความเป็นจริงเสริม (AR) ในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
3. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต: ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็น Schleicher กล่าวว่า "การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกุญแจสำคัญในการรับมือกับความท้าทายของศตวรรษที่ 21" (Schleicher, 2018: 70) แนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตรวมถึง
   - การสร้างระบบการศึกษาที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างสำหรับผู้เรียนทุกวัย
   - การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและการฝึกอบรมทักษะเฉพาะทาง
   - การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์
   - การสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคธุรกิจในการพัฒนาทักษะแรงงาน

4. การพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษา: ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา Schleicher ยังเน้นย้ำว่า "การพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน" (Schleicher, 2018: 103)แนวทางในการพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรทางการศึกษารวมถึง:
   - การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีและการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอน
   - การพัฒนาทักษะการสอนแบบใหม่ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน และการเรียนรู้แบบร่วมมือ
   - การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา

การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities)

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยสร้างระบบการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะแห่งอนาคตที่จำเป็น

1. ทักษะดิจิทัล (Digital Skills) ทักษะดิจิทัลไม่เพียงแต่เป็นความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเข้าใจในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย World Economic Forum (2020, 36) ได้กล่าวไว้ว่า "ทักษะดิจิทัลครอบคลุมทั้งการใช้งาน การเข้าใจ และการสร้างสรรค์ในสภาพแวดล้อมดิจิทัล"
   การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล: ความสามารถในการประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูลออนไลน์
   การใช้เครื่องมือดิจิทัล: เช่น การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ สเปรดชีต และการนำเสนอ
   ความปลอดภัยทางไซเบอร์: การป้องกันข้อมูลส่วนตัวและการรับมือกับภัยคุกคามออนไลน์
   การเขียนโค้ดเบื้องต้น: เพื่อเข้าใจหลักการทำงานของเทคโนโลยีและสามารถสื่อสารกับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีได้

   ใน World Economic Forum ยังรายงานว่า "ภายในปี 2025 ทักษะดิจิทัลจะเป็นที่ต้องการมากที่สุดในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์"
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา (Analytical and Problem-Solving Skills) ในยุคที่ข้อมูลมีมากมาย ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ ใน World Economic Forum ยังเสนอว่า "การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหาเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21" ทักษะนี้ประกอบด้วย
   การคิดเชิงวิพากษ์: การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลและการตั้งคำถามอย่างมีวิจารณญาณ
   การวิเคราะห์ข้อมูล: การใช้เครื่องมือทางสถิติและการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อหาข้อสรุปจากข้อมูล
   การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล: การใช้ข้อมูลและหลักฐานในการตัดสินใจแทนการใช้สัญชาตญาณเพียงอย่างเดียว
   การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์: การคิดหาวิธีแก้ปัญหาที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ
3. ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน (Communication and Collaboration Skills) ในโลกที่เชื่อมต่อกันมากขึ้น ทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันมีความสำคัญอย่างยิ่ง World Economic Forum (2020, 93) พบว่า "งานที่ต้องการทักษะทางสังคมสูงมีแนวโน้มที่จะเติบโตมากกว่างานที่ต้องการทักษะทางเทคนิคเพียงอย่างเดียว" ทักษะนี้รวมถึง:
   การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการพูดและการเขียน รวมถึงการนำเสนอไอเดียอย่างชัดเจน
   ความฉลาดทางอารมณ์ การเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น
   การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีพื้นฐานแตกต่างกัน
   ทักษะการเจรจาต่อรอง การหาจุดร่วมและแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
4. ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation) ในยุคที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นสิ่งที่แยกมนุษย์ออกจากเครื่องจักร World Economic Forum (2020, 25) กล่าวว่า "ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างนวัตกรรมในองค์กร" ทักษะนี้ประกอบด้วย

การคิดนอกกรอบ การมองปัญหาจากมุมมองที่แตกต่างและหาวิธีแก้ไขที่ไม่เคยมีมาก่อน
การสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ การพัฒนาแนวคิดและผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการในอนาคต
การนำนวัตกรรมมาใช้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน
ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน

การพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งระบบการศึกษา องค์กร และตัวบุคคล เพื่อสร้างแรงงานที่มีคุณภาพและพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

1. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร Noe et al. กล่าวว่า "การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มผลิตภาพ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน" (Noe et al., 2017: 201)แนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ
   การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)
   การใช้วิธีการฝึกอบรมที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning)
   การส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On-the-job Training)
   การจัดโปรแกรมพี่เลี้ยงและการโค้ช (Mentoring and Coaching Programs)

   Noe et al. (2017, 78) เน้นย้ำว่า "การฝึกอบรมควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต เช่น ทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์"
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน Noe et al. (2017, 303) นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น "องค์กรที่ซึ่งคนไม่หยุดที่จะขยายขีดความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างแท้จริง" การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้รวมถึง
   การส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างพนักงาน
   การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างต่อความคิดใหม่และการทดลอง
   การให้รางวัลและยกย่องพนักงานที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
   การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร Noe et al. (2017, 334) เสนอว่า "องค์กรควรสร้างโครงสร้างและระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดสรรเวลาและทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้"
3. การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล Noe et al. (2017, 253) กล่าวว่า "การใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้" แนวทางในการใช้เทคโนโลยี
   การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (e-Learning Platforms)
   การใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (VR) และความเป็นจริงเสริม (AR) ในการฝึกอบรม
   การใช้ระบบจัดการการเรียนรู้ (LMS) เพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
   การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการวิเคราะห์ความต้องการด้านการพัฒนาของพนักงาน

   Noe et al. (2017, 262) เน้นย้ำว่า "เทคโนโลยีไม่ควรเป็นเพียงเครื่องมือในการส่งมอบเนื้อหา แต่ควรช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและมีประสิทธิภาพ"
4. การสร้างความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ ความร่วมมือระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน Noe et al. (2017, 389) กล่าว

ว่า "ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและอุตสาหกรรมช่วยเพิ่มการถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรม" แนวทางในการสร้างความร่วมมือรวมถึง

การพัฒนาหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบันการศึกษาและองค์กรธุรกิจ

การจัดโครงการฝึกงานและสหกิจศึกษา

การทำวิจัยร่วมกันระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ

การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ

Noe et al. (2017, 423) เสนอว่า "ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารที่ชัดเจน และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน"การนำกลยุทธ์เหล่านี้มาใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความท้าทายในยุคดิจิทัล และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีนโยบายระดับชาติที่ชัดเจนและครอบคลุม เพื่อให้การพัฒนาทักษะแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว Schleicher (2018, 56) เสนอว่า "นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีความสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรและประเทศ"

นโยบายระดับชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรครอบคลุมประเด็นสำคัญ เช่น

1. การกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคตและ การสร้างระบบการพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้น

2. การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในสังคม

3. การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการเพิ่มการเข้าถึงเทคโนโลยีสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม

4. การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคการศึกษาในการพัฒนาทักษะแรงงาน รวมถึงการปรับปรุงระบบการศึกษา และการฝึกอบรมให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน ในส่วนของแนวทางการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน Schleicher (2018, 102) กล่าวว่า "ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาทักษะแรงงานให้ตรงกับความต้องการของตลาด" การขับเคลื่อนนโยบายระดับชาติด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนแนวทางการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่

1. การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอสำหรับการพัฒนาทักษะแรงงาน

2. การสร้างแรงจูงใจทางภาษีและการลงทุนสำหรับภาคเอกชนในการร่วมพัฒนาทักษะแรงงาน

3. การพัฒนาหลักสูตรและโปรแกรมการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา

4. การสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยในการพัฒนาทักษะแรงงาน

5. การสร้างระบบการรับรองคุณวุฒิและทักษะที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในตลาดแรงงานการผลักดันนโยบายแนวทางการสนับสนุนเหล่านี้จะช่วยสร้างระบบนิเวศการพัฒนาทักษะแรงงานที่เข้มแข็ง ตอบสนองต่อความต้องการในยุคดิจิทัล และสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศในระยะยาว อย่างไรก็ตาม การดำเนินการตามนโยบายและแนวทางเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล แนวโน้มสำคัญที่จะส่งผลต่ออนาคตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาประกอบด้วยการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้มากขึ้น การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ และการเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต

World Economic Forum (2020, หน้า 5) คาดการณ์ว่าภายในปี 2025 งานประมาณ 85 ล้านตำแหน่งอาจถูกแทนที่ด้วยการแบ่งงานระหว่างมนุษย์และเครื่องจักร ในขณะเดียวกัน อาจมีการสร้างงานใหม่ถึง 97 ล้านตำแหน่งที่เหมาะสมกับการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์ เครื่องจักร และอัลกอริทึม สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเร่งด่วน

การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ผสานการเรียนรู้แบบออนไลน์และออฟไลน์เข้าด้วยกันจะกลายเป็นรูปแบบหลักของการศึกษาในอนาคต นอกจากนี้ หลักสูตรแบบ Modular และ Micro-credential ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้เรียนและตลาดแรงงานจะได้รับความนิยมมากขึ้น

การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จะมีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์และปรับแต่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะเดียวกัน การพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคม (Soft Skills) จะได้รับความสำคัญมากขึ้นควบคู่ไปกับทักษะทางเทคนิค เนื่องจากเป็นทักษะที่ยังไม่สามารถทดแทนด้วยเทคโนโลยีได้อย่างสมบูรณ์

การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้ประเทศสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความท้าทายในอนาคต และสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้กับประชาชนทุกกลุ่ม อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการปรับตัวจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคการศึกษา ภาคธุรกิจ และตัวผู้เรียนเอง เพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

บรรณานุกรม:

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). **Human resource management: Gaining a competitive advantage (10th ed**.). McGraw-Hill Education.

OECD. (2019). OECD Skills Outlook 2019: **Thriving in a Digital World. OECD Publishing, Paris.**

Schleicher, A. (2018). World class: How to build a 21st-century school system. OECD Publishing.

World Economic Forum. (2020). **The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum**. Geneva, Switzerland.