



ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย Educational Leadership in Disruption Era with Thailand Educational Directions

ปทุมพร เปี้ยถนอม
Patumphorn Piatanom

Article History

Received: October 2, 2020

Revised: December 2, 2020

Accepted: December 4, 2020

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันมีการพูดถึงกระแส Disruption (การแทนที่ด้วยสิ่งใหม่) กันค่อนข้างมาก เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกวงการ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสารมวลชน การเงินการธนาคาร แม้กระทั่งธุรกิจบันเทิง หรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่ อาทิ อสังหาริมทรัพย์ อุตสาหกรรมอาหาร สิ่งทอ และสาธารณสุข โดยเฉพาะแวดวงการศึกษา เนื่องจากการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ได้เข้าเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมใหม่ ในการดำเนินงานของทุกวงการ อาทิ การแทนที่แรงงานมนุษย์ด้วยหุ่นยนต์ หรือการเปลี่ยนรูปแบบการทำธุรกรรมต่างๆ อย่างธุรกิจ ส่งอาหาร บริการธนาคารทางอินเทอร์เน็ต หรือหนังสือพิมพ์ออนไลน์ รวมทั้งแวดวงการศึกษาซึ่งเป็นภาคหนึ่งของสังคม ย่อมหนีไม่พ้น กระแสดังกล่าวด้วย โดยเฉพาะการแสวงหาทางออก แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาในแวดวงการศึกษาไทย ซึ่งต้องอาศัย ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกการศึกษาในยุคนี้ สถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อก้าวให้ทันยุคสมัย ดังนั้นภาคการศึกษาในฐานะฟันเฟืองสำคัญหนึ่งของสังคม จึงควรต้องเตรียมตัว ให้พร้อมอยู่เสมอ และตระหนักว่าในทุกการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา ทั้งนี้หากองค์กรทางการศึกษาได้ตระหนัก เฝ้าระวังและเตรียมรับมือไว้แล้วในเบื้องต้น ก็จะสามารถเผชิญหน้ากับกระแสการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ และจะสามารถลดความผิดพลาดจากการบริหารงานลงได้ในที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำทางการศึกษา ; ยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่; ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, Assistant Professor, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University



ABSTRACT

At present, people have widely discussed about disruption—considering as new movement that has effected to various fields, including mass communication, banking and finance, entertainment industry, real estate, food industries, textiles, public health, and education in particular. Moreover, disruption can also change the working environment in various fields, for example, the replacement of human labor with robots, the use of internet banking, food delivery, and online newspapers. More importantly, disruption also has major influences to educational field. Disruption particularly can help individuals seek out solutions or preventions for problems of Thai educational and such goals can be achieved by educational leadership during the disruption era. Therefore, education should be, adopt and developed in the disruptive society. With this said, education can be considered a key society's mechanism that should be ready and realized that any kind of change occurring always effects to education. This paper suggests that educational institutions should be realized, aware, prepared to cope with the flow of disruption as for minimizing administrative errors effectively.

Keywords : Educational Leadership ; Disruption Era ; Disruptive Educational Leadership

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดภาวะ Disruption (การแทนที่ด้วยสิ่งใหม่) ได้เดินทางมาถึงจุดที่ธุรกิจดั้งเดิมหลายประเภทที่เคยหยั่งยืนอย่างแข็งแกร่งกลับค่อยๆ หายไปจากวงจรรายงานที่น่าตกใจ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสารมวลชน การเงินการธนาคาร แม้กระทั่งธุรกิจบันเทิง หรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่ อาทิ อสังหาริมทรัพย์ อุตสาหกรรมอาหาร สิ่งทอ สาธารณสุข และแวดวงการศึกษา ซึ่งเป็นวงการหรือองค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการศึกษาศูนย์กลางการศึกษาเป็นปัจจัยหลักและเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อหลายภาคส่วนของสังคม

ทั้งนี้หากผู้บริหารการศึกษายังไม่ตื่นตัว และสร้างความตระหนักกับการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงดังกล่าว ผู้บริหารอาจประสบกับความล้มเหลวในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป ดังที่ Tangkitwanit (2018) กล่าวว่า ในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่นั้น เทคโนโลยีได้รับการพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดด และหลังไหลเข้ามาอย่างถล่มทลายและสร้างความปั่นป่วน (Disrupt) ทำให้องค์กรทั่วโลกเกิดความวิตกกังวล

ดังนั้น ในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ผู้บริหารการศึกษาทั้งรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ควรสร้างความตระหนักในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรอบคอบ ด้วยการ

วางแผนอย่างรัดกุม และมีสติตั้งรับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่คาดไม่ถึงอยู่เสมอ

สอดคล้องกับ Hong-radaromph (2018) ได้กล่าวถึงยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ไว้ว่า เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารและความรู้เกิดขึ้นแบบพรั่งพรู หลักสูตรฝึกอบรมเกิดขึ้นแบบดอกเห็ด ทั้งการเรียนออนไลน์ การเรียนแบบห้องเรียน (Classroom) และการเรียนแบบไม่ใช่ห้องเรียน (Non-classroom) ในรูปแบบต่างๆ แต่คำถามที่น่าคิด คือ การเปลี่ยนความรู้และความคิดมาสู่การปฏิบัติและลงมือทำให้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด ในสังคมของเรา ความคิดเหล่านี้จะไม่มีทางสำเร็จได้หากไม่มีการนำมาลงมือทำ ขณะที่ Adulyanon (2018) ได้กล่าวถึงยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ไว้เช่นกันว่า เป็นยุคที่เทคโนโลยีกำลังเข้ามามีอิทธิพลต่อการทำงานในทุกมิติ ท่ามกลางสายลมแห่งการเปลี่ยนแปลง บางคนสร้างกำแพง และบางคนก็สร้างกังหันไปกับการเปลี่ยนแปลง

จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นทุกวัน แม้ไม่มีเทคโนโลยีมาก่อนและสร้างความปั่นป่วน โลกก็ต้องเปลี่ยนไปตามครรลองไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ภาคการศึกษาในฐานะฟันเฟืองสำคัญหนึ่งของโลก จึงควรต้องเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ และตระหนักว่าในทุกการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อทุกชีวิต ดังนั้นการจัดการศึกษาโดยสถานศึกษาควรต้องมีการลองผิด ถึงจะถูกได้ และหลายครั้งที่เรื่องผิดกลายเป็นครูและเป็นบทเรียนสอนตัวเอง ทุกองค์กรและทุกคนสามารถล้มได้ แต่สิ่งสำคัญยิ่งกว่าก็คือ ในทุกครั้งที่ล้ม เมื่อลุกขึ้นได้ ขอให้ไปได้ไกล



กว่าเดิม นี่ต่างหากคือการรับมือให้ทันการเปลี่ยนแปลงในยุค การแทนที่ด้วยสิ่งใหม่นี้

โดยเฉพาะในยุคสมัยปัจจุบัน หรือศตวรรษที่ 21 มีการ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายในหลากหลายวงการ ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ดังจะเห็นได้ว่าแวดวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีพัฒนาการอย่างก้าวกระโดดในเรื่องของการสร้างสรรค์ นวัตกรรมต่างๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพสังคมที่ดีขึ้น ของประชากรโลก ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือวิทยาศาสตร์แขนงต่างๆ ก็ล้วนมีการผลิตนวัตกรรมขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง โดยนวัตกรรมจากวงการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับการ เผยแพร่ ต่อยอดขยายผล และใช้กับงานในแทบจะทุกวงการ รวมทั้งแวดวงการศึกษา

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ในวงการการศึกษา โดยมีการเผยแพร่ทฤษฎี แนวคิด และองค์ความรู้ เกี่ยวกับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาแล้วอย่างมากมายและ ต่อเนื่อง ความแตกต่างหนึ่งซึ่งเห็นได้ชัดระหว่างการศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กับการศึกษาในศตวรรษที่ 20 ก็คือการเน้นเกี่ยวกับ ทักษะ และทักษะที่สำคัญที่สุดก็คือทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และ ทักษะหนึ่งซึ่งมีความสำคัญก็คือทักษะการเรียนรู้ (Learning skills) ดังที่ Panich (2013) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการเรียนรู้ ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการ ปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจน การเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ แม้สาระวิชาจะมีความสำคัญ แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษ ที่ 21 เพราะในปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content or Subject matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูช่วย แนะนำและออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถ ประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้

โดยหนึ่งในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ก็คือทักษะด้านการ เรียนรู้และนวัตกรรม ที่จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของผู้เรียน ในการเข้าสู่โลกแห่งการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในยุค ศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและ การร่วมมือ นอกจากนี้ยังมีทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ซึ่งมีความสำคัญไม่แพ้กัน

เหตุผลหลักก็คือ ในยุคศตวรรษที่ 21 มีการเกิดขึ้นของ ช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อใหม่ๆ และเทคโนโลยี ใหม่ๆ มากมาย ดังนั้น ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดง ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย

โดยอาศัยความรู้หลายด้าน อันประกอบไปด้วย ความรู้ด้าน สารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับหนังสือ และความรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยสำคัญของภาวะผู้นำทางการศึกษาในการ บริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และ ในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ด้วยเช่นกัน

กล่าวสำหรับนักบริหารการศึกษาในยุคของการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องอาศัยทักษะหลากหลายด้านในการบริหาร จัดการ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับ นำมาปรับประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

โดยในบรรดาทฤษฎีที่เหล่านักบริหารให้ความสำคัญ ในการศึกษาเรียนรู้ ทำความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำ เป็นทฤษฎีหนึ่งซึ่งได้รับความนิยมมาอย่างยาวนานในหมู่นักบริหาร หลากหลายสาขา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจ การบริหารการเงินการคลัง การบริหารอุตสาหกรรม การบริหาร สาธารณสุข และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการบริหารการศึกษา

แม้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำจะเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับ กันมาช้านาน เนื่องจากสามารถประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ในทางการบริหารได้หลากหลายสาขา และยังคงมีการนำทฤษฎี ภาวะผู้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานกันอย่างต่อเนื่องก็ตาม อย่างไรก็ตาม ก็น่าจะมีความพยายามในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และต่อยอด ให้กับทฤษฎีภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา

ความสำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำ นอกจากจะถูกนำไป ประยุกต์ใช้ในทางการบริหารในหลากหลายสาขาดังที่กล่าวไปแล้ว ข้างต้น ในแวดวงการศึกษา โดยเฉพาะในวงการบริหารการศึกษา ที่มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยมากมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นอกจาก การศึกษา ค้นคว้า และวิจัยแล้ว ยังมีการเปิดเป็นรายวิชา กระทั่ง เป็นหลักสูตรอีกด้วย

ผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะ ผู้นำที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัว ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถ ของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ McCorkle and Archibald (1982) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมี คุณสมบัติที่สอดคล้องและเหมาะสมกับโลกยุคปัจจุบัน เพื่อนำพา ให้องค์กรอยู่รอดได้ มิฉะนั้นก็อาจต้องล้มละลายหายไป หากเกิด ความผิดพลาดแม้เพียงเล็กน้อยก็ตาม ดังนั้นภาวะผู้นำในศตวรรษ ที่ 21 จึงหมายถึง ผู้นำที่ใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุก สถานการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ



อีกทั้งในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็มีการปรับตัวกันอย่างขนานใหญ่ จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นสามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน (Discontinuous Change)

ดังที่ Kananuraksa (2009) ได้กล่าวว่า ศตวรรษที่ 21 คือความจำเป็นของทุกองค์กรที่จะต้องปรับเปลี่ยนองค์กรให้พร้อมรองรับความยืดหยุ่น และกลายเป็นองค์กรที่เข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อไป มีการปรับหน้าที่ความรับผิดชอบงาน มีการตื่นตัวในเรื่องของการใช้เครื่องมือในการบริหารและการวัดผลในหลายๆ แบบ มีการกำหนดแผนงานและเป้าหมายของการทำงานแต่ละฝ่ายงาน แต่ละบุคคล ไปจนถึงการใช้ระบบการจ่ายผลตอบแทน (Pay for Performance) เป็นต้น

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลกระทบต่อพนักงานในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ในแง่ของความรู้สึกถึงความศรัทธาที่ภายนอกมีต่อองค์กรทางการศึกษา อีกทั้งความมั่นคงในอาชีพและงานที่ทำอยู่ของบุคลากรในภาคการศึกษา ที่บางครั้งในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ อาจเกิดความไม่แน่ใจ เกิดความเครียด มีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทั้งต่อหน้าและลับหลัง ขาดความร่วมมือ สิ่งที่เกิดขึ้นเหล่านี้ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ความจำเป็นของผู้บริหารหรือหัวหน้างานในทุกระดับ จึงมีบทบาทที่สำคัญที่จะนำทีมงานของตนเองไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนี่คือความท้าทายในอนาคตของผู้บริหารที่จะต้องเผชิญ

ดังนั้น การทำงานให้งานขององค์กรภาคการศึกษา ประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีแล้ว ยังรวมถึงความสามารถรอบตัวหรือความคล่องแคล่วในการแสดงบทบาทที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ เพื่อสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร จากความคาดหวังดั้งเดิมเกี่ยวกับผู้นำในรูปแบบอื่นๆ ในองค์กร ทั้งระบบเก่า รวมทั้งระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นขององค์กรสมัยใหม่อีกต่อไป การจัดการสมัยใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับทีมงาน อันเป็นการสร้างองค์กรให้แข็งแกร่งนั้น จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่ทันสมัย ผู้นำยุคใหม่หรือผู้นำยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่

รูปแบบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

จากทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบัน ได้มีการนำเสนอทฤษฎีใหม่หลายแนวคิด อาทิ ภาวะผู้นำยุคการแทนที่ ด้วยสิ่งใหม่

(Disruptive leadership) ภาวะผู้ตาม (Followership) ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเป็นสมาชิกระดับคุณภาพขององค์กร ผู้ตามที่ดีต้องเป็นบุคคลที่เข้มแข็ง มีความคิดของตนเอง และมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

Baker (2007) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้ตาม คือกระบวนการที่ผู้ตามพยายามเพิ่มขีดความสามารถของตนให้สูงขึ้นจากความคาดหวังดั้งเดิม ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ที่เกินความคาดหวัง ทำให้ผู้นำมีความรู้สึกไว้วางใจ และยอมรับนับถือ เพิ่มศักยภาพให้แก่องค์กร ภาวะผู้ตาม จึงมีส่วนช่วยยกระดับความรู้สึกรู้สึกของผู้นำให้เล็งเห็นความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ อันนำไปสู่วิธีการที่จะบรรลุถึงประสิทธิผลของสูงสุดองค์กรที่ทุกฝ่ายต้องการ และทำให้ผู้นำมีได้คำนึงถึงแต่เพียงประโยชน์ส่วนตน ยังแต่ผู้อื่นเพื่อองค์กรหรือส่วนรวมนั่นเอง

Bass (1997) เป็นอีกคนหนึ่งที่น่าสนใจทฤษฎีภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในบทความเรื่อง Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? โดยการต่อยอดจากแนวคิดของ Burns (1978) ปรากฏเป็นโมเดลภาวะพิสัยสมบูรณ์ โดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบและใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบ (Model of the full Range of Leadership) ที่เขาเคยเสนอ ในปี ค.ศ.1985 รวมทั้ง Avolio and Reicher (2008) ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) กับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มาประยุกต์เข้าไว้ด้วยกัน โดยเรียกว่า โมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (The model of full range of leadership) ซึ่งเป็นการแสดงถึงระดับของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างกัน

Neck, Manz and Houghton (2017) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำตนเอง (Self-leadership) ว่าคือการรู้จักบทบาทตนเองในองค์กร และความสามารถในการนำตนเอง ภาวะผู้นำตนเองเมื่อได้รับการพัฒนาจะเกิดผลดีต่อตนเอง และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงต้องสร้างให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำตนเอง มีวิสัยทัศน์ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีคุณภาพได้ต่อไป ภาวะผู้นำตนเอง ประกอบด้วยตัวแปร 3 ตัวได้แก่ ตัวแปรด้านพฤติกรรม ตัวแปรด้านการให้รางวัล โดยธรรมชาติ และตัวแปรด้านรูปแบบการคิดที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน



ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำตนเองจะมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะภาวะผู้นำตนเองจะสร้างให้บุคลากรเข้าใจการนำองค์กรของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรด้านการมีอิทธิพลต่อตนเอง ตัวแปรด้านการกำหนดเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง และตัวแปรด้านการเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคล

เช่นเดียวกับ ผู้นำเงา (Shadow Leader) กล่าวคือ สภาวะการณ์ที่มีผู้นำโดยธรรมชาติเกิดขึ้นภายใต้การนำของผู้นำตามโครงสร้างองค์กร ผู้นำเงา มักจะเป็นผู้ที่มิบุคคลเป็นผู้นำมาแต่กำเนิด ทว่า ไม่มีตำแหน่งบริหารอย่างเป็นทางการในองค์กร ยิ่งเมื่อผู้นำอย่างเป็นทางการไม่มีภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic leadership) ก็มักจะเกิดผู้นำเงาขึ้นในองค์กรเสมอ McFarland, Senn and Childress (1993) กล่าวว่า ปรากฏการณ์ของผู้นำเงาค่อนข้างตรงกับสถานการณ์จริงในหลายองค์กร ที่ผู้นำตามโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นทางการ ไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงในความรู้สึกของบรรดาผู้ตามในองค์กร เมื่อเทียบกับผู้นำเงา ที่ได้รับการยอมรับมากกว่า การเกิดขึ้นของผู้นำเงา อาจส่งผลกระทบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงต่อไปในอนาคต เมื่อผู้นำในตำแหน่งที่เป็นทางการ ไม่มีอำนาจหน้าที่แท้จริง อีกทั้งโครงสร้างการบริหารงานก็จะไร้ซึ่งความหมายอีกต่อไป เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดวิกฤตศรัทธาต่อผู้นำอย่างเป็นทางการ หันมาให้การสนับสนุน ผู้นำเงา ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหารที่แท้จริง การเป็นเจ้านายของหัวหน้า (Lead Your Boss) คือการที่ผู้ตามมีบทบาทโดดเด่นกว่าผู้นำในองค์กร มีความหมายที่ใกล้เคียงกับผู้นำเงา ซึ่งมีความเป็นธรรมชาติและนุ่มนวลกว่า การเป็นเจ้านายของหัวหน้า ที่มักมีท่าทีที่แข็งกร้าวในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ตามและผู้นำ เพราะเมื่อผู้ตามรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการนำมากกว่าผู้นำ แม้ว่าผู้นำจะมีการนำที่ดีหรือไม่ก็ตาม ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอาจเป็นทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์กรได้ ผลดีคือองค์กรได้ประโยชน์จากการแข่งขันกันทำงานที่ต่างคนต่างต้องการความโดดเด่นในองค์กร ผลเสียคือการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงของวัฒนธรรมองค์กรที่จะตามมาในอนาคต

ผู้นำร่วม (Together Leader) คือการที่ผู้นำและผู้ตามบริหารจัดการองค์กรหรือนำองค์กรร่วมกัน แม้ว่าแนวคิดดังกล่าวจะคล้ายกับทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทว่า ความแตกต่างระหว่างสองทฤษฎีนี้โดยตรงที่การบริหารแบบมีส่วนร่วมยังคงมีผู้นำและผู้ตามในรูปแบบสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นทางการ โดยผู้นำจะให้ผู้ตามขึ้นมาเป็นเรื่องราว ไป แต่ ผู้นำร่วม คือการที่ผู้นำและผู้ตามมีบทบาทในการนำร่วมกันในทุกๆ เรื่อง Heyck-Merlin (2016) กล่าวว่า

ผู้นำร่วม คือการที่ผู้นำและผู้ตามเรียนรู้การนำ และบริหารจัดการองค์กรไปพร้อมๆ กันในทุกๆ การกิจขององค์กร

กล่าวโดยสรุป รูปแบบภาวะผู้นำใหม่ในศตวรรษที่ 21 คือการยอมรับในการนำของผู้นำที่แท้จริง การมีภาวะผู้ตามของผู้ตามที่ดี ไม่ได้หมายถึงการยอมรับสภาพ หรือยอมรับการนำโดยสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการเท่านั้น หากแต่ภาวะผู้ตามคือการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และพร้อมหนุนช่วยผู้นำ โดยทั้งผู้นำและผู้ตาม มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) ในการทำหน้าที่ของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ รูปแบบภาวะผู้นำใหม่ในศตวรรษที่ 21 คือความสำคัญของภาวะผู้นำ ในการร่วมกันผลักดันภารกิจของตนให้ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้นั่นเอง

ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ กับทิศทางการศึกษาไทย

เมื่อโลกก้าวสู่ยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ส่งผลให้วิถีการทำงานของผู้บริหารการศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษาต้องมีการเปลี่ยนแปลง ด้วยการคิด วิเคราะห์ แยกแยะ รวมถึงแสวงหาหนทางที่จะพัฒนาองค์กรทางการศึกษาอยู่เสมอ การสร้างการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ใช่แค่การสร้างการรับรู้ แต่ต้องลงลึกไปถึงการปรับเปลี่ยนในเชิงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีใช้เพียงการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาเท่านั้น แต่ต้องมองไปถึงการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรด้วย

Suanpleang (2013) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการนำนวัตกรรมมาใช้สำหรับการบริหารการศึกษา มี 3 ประเด็น คือ 1) ความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงาน เนื่องจากกระบวนสารสนเทศเดิมไม่สามารถให้ข้อมูลหรือทำงานได้ตามต้องการในเรื่องของการจัดการความรู้ ซึ่งเป็นมิติใหม่ของการจัดการ 2) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและราคาที่ถูกลง และ 3) การปรับองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

โดยเฉพาะในยุคของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การกิจในแต่ละด้านไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ต่างก็มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารการศึกษาในแต่ละด้านกันอย่างกว้างขวางและครอบคลุม ซึ่งในศตวรรษที่ 21 มีการนำนวัตกรรม การศึกษาด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Education) เข้ามาช่วยในการบริหารการศึกษากันค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาและประยุกต์สารสนเทศ (Information) และความรู้



(Knowledge) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนาหรือประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Information and communication technology) เพื่อสร้าง ต่อยอด และเผยแพร่ความรู้และสารสนเทศ มีการใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อผู้บริหารระดับสูง (Executive Information System: EIS) มาใช้ หรือการทำเอกสาร หนังสือ และสื่อการสอนในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book)

ดังนั้นการศึกษาด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จึงเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาทั้งระบบ เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร กระบวนการรับผู้เรียน งานทะเบียนและวัดผล งานหลักสูตรและการสอน งานห้องสมุด งานแนะแนว งานวิจัยและพัฒนา งานกิจการนักเรียน-นักศึกษา งานอาคารสถานที่ งานสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวก

การพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ก็เช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำทางการศึกษาบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ที่ควรคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนนิสัยทัศนคติให้เกิดความต้องการรู้ ต้องการเห็น และหัดตั้งคำถาม กล้าที่จะฉีกกฎ และสร้างกฎใหม่ ถ้าเห็นว่าสิ่งที่มีอยู่เดิมไม่สามารถใช้ได้อีกต่อไป โดยผู้นำต้องเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการความเสี่ยง เพราะการฉีกกฎเกณฑ์เดิมๆ ต้องทำภายใต้ความเสี่ยง และต้องสามารถใช้ชีวิตอยู่บนความไม่แน่นอนได้ อีกทั้งต้องมีความสามารถในการนำทีม มีความเห็นอกเห็นใจในลูกทีม ด้วยการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ทักษะการสร้างสัมพันธ์ที่ดี รวมไปถึงทักษะการจัดการความขัดแย้ง สุดท้ายคือต้องมีความยืดหยุ่น ด้วยการศึกษาค้นคว้าใหม่ๆ เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรอยู่เสมอ ไม่ยึดติดการทำงานแบบสายการบังคับบัญชา (Top-down) แต่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กรได้แสดงความคิดเห็น โดยต้องรู้จักตั้งคำถาม และแสวงหาคำตอบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้ก้าวรอดได้

Hoque (2015) ได้กล่าวถึงอุปนิสัย 5 ประการของผู้บริหารในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องสามารถรับมือกับสิ่งที่มากระทบกับการทำงาน และสามารถให้แนวทางแก่สมาชิกในทีมได้ ซึ่งทุกวันนี้ การสร้างความกดดันภายใต้การแข่งขันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ออกสู่ตลาด ไม่สามารถสร้างคุณค่าหรือตอบโจทย์องค์กรได้อีกต่อไป หากแต่เป็นการสร้างให้เกิดความร่วมมือ และประสบการณ์ที่ดีในโลกแห่งการทำงานภายในองค์กรที่จะช่วยให้องค์กรสามารถต่อสู้กับการแข่งขันภายนอกได้ ภาวะผู้นำบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จึงไม่ใช่เพียงความสามารถในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่จะต้องสามารถผสม

ผสานการเปลี่ยนแปลงนั้นให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ดังนี้

1. เป็นผู้แสวงหาความจริง ผู้นำที่ดีต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางกลยุทธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานอยู่เสมอ ภาวะผู้นำบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ คือผู้นำบุคลากรทั้งหมดให้ร่วมขับเคลื่อนองค์กรไปด้วยกัน

2. มีความสามารถในการชี้แนะแนวทางท่ามกลางอุปสรรคต่างๆ หากเปรียบองค์กรเป็นเสมือนเรือที่กำลังเข้าสู่ผืนน้ำที่ไม่เคยพบเจอได้ในแผนที่มาก่อน (Blue Ocean) ภาวะผู้นำบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จะไม่แก้ปัญหาตามแนวทางที่คุ้นเคย หากแต่เป็นการนำทางให้เรือเดินทางไปยังอย่างมั่นคงในทิศทางใหม่ๆ ประการสำคัญก็คือ มุ่งเน้นการสื่อสาร ด้วยการอธิบายถึงโอกาสใหม่ที่นำทีมเดินได้อย่างเป็นรูปธรรมว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นนั้น ล้วนเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างไร และสมาชิกในองค์กรจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไร ภาวะผู้นำบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จะต้องสามารถจัดการกับความวุ่นวายต่างๆ ด้วยการวางแผนล่วงหน้าได้ ไม่ว่าจะองค์กรที่กำลังจะเดินไปในทิศทางใดก็ตาม

3. เป็นผู้ที่มีความแน่วแน่ แนวทางพื้นฐานที่สำคัญของภาวะผู้นำบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ คือความเด็ดเดี่ยว แม้ว่าในบางครั้งการตัดสินใจอาจจะมาจากความรู้สึกล้วนๆ ก็ตาม ทว่าภาวะผู้นำทางการศึกษาบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จะต้องแสดงความชัดเจนถึงเหตุผลเพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานในทิศทางที่ต้องการให้เกิดขึ้นให้ได้

4. ออกจากกฎเดิมๆ เพราะสิ่งใดก็ตามที่กลายเป็นเรื่องปกติ นั่นคือสิ่งที่ล้าสมัย อย่างไรก็ตาม การฉีกกฎต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานการบริหารจัดการที่ดีด้วย เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะสื่อสารให้บุคลากรทุกคนทราบว่า แนวทางใหม่ที่เราสร้างขึ้นนั้น จะต้องมีส่วนสำคัญเป็นส่วนร่วมสำคัญเสมอ และ

5. มีความสามารถในการโลดแล่นท่ามกลางความไม่แน่นอน หนึ่งในคุณสมบัติของภาวะผู้นำบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ คือ ความกล้าที่จะเสี่ยง กล้าที่จะลองสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน และสามารถปรับเปลี่ยนแผนต่างๆ เพื่อกำหนดทิศทางใหม่ให้เกิดขึ้นให้ได้

อย่างไรก็ตาม ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จะสามารถดึงดูดความสนใจของผู้เรียนให้เข้ามาศึกษาเรียนรู้ได้มากกว่าสถานศึกษาที่ไม่มีภาวะผู้นำบุคลากรแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ และเป็นเหตุผลสำคัญของการปิดตัวของสถานศึกษา ถ้าวิเคราะห์ลงไปในระดับของการจัดการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่า การจัดการเรียนรู้แบบดั้งเดิมที่ผู้สอนถ่ายทอด



ความรู้ไปยังผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ที่ไม่มีการศึกษาด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น การพูดการบรรยาย การมอบหมายงาน เป็นต้น ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อีกต่อไป ดังนั้น ภาวะผู้นำทางการศึกษายุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จึงถูกพัฒนาขึ้นมาแทนที่

ทิศทางการศึกษาไทยในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ควรมีเป้าหมายหลักคือ สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนได้ ทำให้ผู้เรียนต้องการเข้ามาเรียนรู้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในทุกบริบทของการจัดการเรียนรู้ที่แทบจะไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนผ่าน (Transform) อย่างเชื่องช้าหรืออย่างรวดเร็ว ในยุคที่ปลาเร็วกินปลาช้า ไม่ใช่ปลาใหญ่กินปลาเล็ก ถึงแม้การศึกษาหรือการจัดการเรียนรู้จะไม่ใช้ธุรกิจเหมือนกับองค์กรภาคเอกชนก็จริง แต่ก็มีเป้าหมาย คือ ผู้เรียน ที่ภาวะผู้นำทางการศึกษาแบบการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จะต้องสร้างผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ เพื่อให้การศึกษาหรือการจัดการเรียนรู้นี้ได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ โดยเป้าหมายหลักก็คือ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานในอาชีพของตนเองได้ คือเป็นผู้ที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนา มิใช่เกิดการชะงักงันเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

การสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่

หัวใจสำคัญของการสร้างภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ นั้นคือคำว่านวัตกรรม (Innovation) เพราะหากไม่มีนวัตกรรมก็ไม่สามารถที่จะเป็นผู้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาได้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จึงมิได้หมายถึงการทำลายหรือแข่งขันกับคนอื่น หากแต่หมายถึง การแข่งขันกับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเข้ามาก่อวนและปั่นป่วนการจัดการเรียนรู้ในปัจจุบัน ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ต้องเปลี่ยนจากผู้ถูกก่อวนและปั่นป่วน ไปเป็นผู้ที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนา ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทที่แตกต่างกันของการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ มีความต่อเนื่อง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ยืดหยุ่น และไม่ตายตัว ดังนั้น กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ จึงควรประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. มองเห็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ รับรู้ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ว่าเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไข ขั้นตอนนี้ ต้องอาศัยกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการค่อนข้างสูง

2. วิเคราะห์ และออกแบบการแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ เนื่องจากปัญหาที่อาจเกิดขึ้นนั้น มักเกิดขึ้นเพราะกระบวนการเดิม ขั้นตอนนี้จึงต้องอาศัยการคิดเชิงนวัตกรรม ร่วมกับการคิดเชิงออกแบบค่อนข้างมากเช่นเดียวกัน

3. ทดลองใช้นวัตกรรมจัดการการเรียนรู้เพื่อการแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม การคิดเชิงออกแบบ และการทำงานเป็นทีม เรียนรู้จากความล้มเหลว ยืดหยุ่นแต่กระชับ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และเรียนรู้ไปพร้อมกับการทดลองใช้นวัตกรรม และปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

4. ใช้นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่ผ่านการทดลองและทดสอบอย่างประสบความสำเร็จมาแล้วในลักษณะของการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ เปรียบเสมือนการดำเนินการทางธุรกิจด้วยรูปแบบธุรกิจ (Business model) ใหม่ๆ นั่นเอง

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่นั้น เป็นผู้ที่มีบทบาทในการนำพาองค์กรผ่านอุปสรรคต่างๆ รวมถึงมีหน้าที่กำหนดกลยุทธ์และกำกับทิศทางของหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยเฉพาะในยุคที่โลกมีความพลิกผันอย่างมากเฉกเช่นปัจจุบัน อันเป็นผลมาจากเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ยังเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารและปรับภาพลักษณ์ของผู้นำให้เป็นผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ เนื่องจากทุกวันนี้ ทีมงานในองค์กรล้วนเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีอายุน้อย ดังนั้นการปรับภาพลักษณ์ของผู้บริหาร เพื่อให้องค์กรเติบโตและอยู่รอดจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง

ภาวะผู้นำทางการศึกษาในยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ ที่เก่งต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร มีแรงจูงใจในตัวเองที่ค่อนข้างสูง ทำงานเชิงรุก ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ทั้งกระบวนการในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างยอดเยี่ยม โดยเฉพาะการบริหารระบบปฏิบัติการภายใน และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อหนีคู่แข่งได้อย่างก้าวหน้าในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงนั่นเอง

ดังนั้น การสร้างความตระหนักถึงผลกระทบของโลกปัจจุบัน ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำยุคการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ เพื่อปลุกเร้าองค์กรให้เกิดการพัฒนา และเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดและสามารถต่อกรกับความเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลันได้ รวมถึงการแสวงหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ พร้อมกระตุ้นให้เกิดการสร้างภาวะผู้นำให้สามารถนำองค์กรสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป



บทสรุป

การเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษาก็เหมือนกับการเปลี่ยนแปลงในมิติอื่นๆ ที่แม้ไม่มีอะไรมาก่อนและปั่นป่วนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงก็ตาม องค์กรทางการศึกษาหรือสถานศึกษาต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อก้าวล้ำนำยุคสมัยไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง ดังนั้นภาคการศึกษาในฐานะฟันเฟืองสำคัญหนึ่งของโลกจึงควรต้องเตรียมตัวให้พร้อมอยู่เสมอ และตระหนักว่าในทุกการเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลกระทบต่อการศึกษาและสังคม

เมื่อพิจารณาถึงการจัดการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่ ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ด้วยสิ่งใหม่ ที่เต็มไปด้วยนวัตกรรม ไม่ยึดรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเดิมไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลง แล้วสร้างกำแพงความสะดวกสบาย (Comfort zone) ไว้ปกป้องตนเองเพื่อไม่ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเข้ามาคุกคาม

หากแต่ต้องทลายกำแพงดังกล่าว และสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางการศึกษาที่ด้วยสิ่งใหม่กับทิศทางการศึกษาไทย คือความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งดึงดูดอื่นที่มีประโยชน์ต่อผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีจิตใจมุ่งมั่นอยู่กับการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องการ โดยผู้เรียนเป็นผู้ที่ไม่หยุดนิ่งในการพัฒนาให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น

องค์กรทางการศึกษาสามารถลองทดลองดูได้ และหลายๆ ครั้งที่เรื่องผิดกลายเป็นครูและเป็นบทเรียนสอนตัวเอง ทั้งนี้หากได้มีการเฝ้าระวังและเตรียมรับมือไว้แล้วในเบื้องต้น ก็จะสามารถเผชิญหน้ากับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่มาก่อนและปั่นป่วนการดำเนินงานและจะลดความผิดพลาดในการบริหารงานได้นั่นเอง

References

- Adulyanon, S. (2018). *When the world changes how to handle the era of technology disruption*. Retrieved October 2019, from <https://www.thebangkokinsight.com/51729>.
- Avolio, B. J., and Reichard, R. J. (2008). *The rise of authentic followership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Baker, D. S. (2007). Followership: the theoretical foundation of a contemporary construct. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 14(1),50-60.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American Psychologist*. 52(2),130-137.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York : The Free Press.
- Burns, J. M. (1998). Foreword. In J. B. Ciulla (Ed.), *Ethics, the heart of leadership*. Westport, CT : Praeger.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York : Harper & Rows Publishers.
- Hong-radaromph, J. (2018). *Turn knowledge and ideas into action and take action*. Retrieved December 2019, from <https://www.ryt9.com/s/nnd/2929083>.
- Hoque, F. (2015). 5 habits of truly disruptive leaders. *Fast Company Magazine*. Retrieved November 2019, from <https://www.fastcompany.com/3052725/5-habits-of-truly-disruptive-leaders>.
- McFarland, J. L., Senn, E. L., and Childress, R. J. (1993). *21st century leadership: dialogues with 100 top leaders*. New York : Leadership Press.
- Heyck-Merlin, M. (2016). *The together leader: get organized for your success-and sanity!*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- McCorkle, C. O. and Archibald, Jr, S. O. (1982). *Management and leadership in higher education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Neck, P. C., Manz, C. C. and Houghton, D. J. (2017). *Self-leadership: the definitive guide to personal excellence*. Sage Publications.
- Kananuraksa, N. (2009). Leadership role for producing professional employees. *University of the Thai Chamber of Commerce Journal: humanities and social sciences*. 29(4),136-146.



Panich, W. (2013). *Enjoy learning in the 21st century*. Bangkok: sodsri-saritwong foundation.

Suanpleang, P. (2013). *Information technology and innovation for knowledge management*. Bangkok: Se-Ed.

Tangkitwanit, S. (2018). *Development model to solve difficult problems of the country in the age of technological disruption*. Retrieved May 2019, from <https://tdri.or.th/2018/05/annual-conference2018>.