

ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21*

LEADERSHIP SKILLS IN THE 21ST CENTURY

ศิวะลักษณ์ มหาชัย¹ และ เอกราช โสมิตพิมานเวช²

Siwalak Mahachai¹ and Ekkarach Kositpimanwach²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

¹⁻²Mahachulalongkornrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: Siwalak.16@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรอบด้านไม่ว่าจะเป็นการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการใช้ทักษะที่เหมาะสม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ และสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นั้นก็คือผู้บริหาร หรือผู้นำ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดี เมื่อผู้นำดี บุคลากรดี ก็จะทำให้งานสำเร็จในทุกด้านรวมทั้งการจัดการศึกษาด้วยเช่นกัน

ดังนั้นการศึกษาเรื่องทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้นักบริหารนำมาจัดการศึกษาในศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมให้สำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ผู้เขียนบทความจึงได้ศึกษาเอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะความร่วมมือและทำงานเป็นทีม 2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) มีวิสัยทัศน์ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีภาวะผู้นำและ ความกล้าหาญในการแก้ปัญหา 6) การสร้างฉันทามติและการจูงใจ

* Received 17 April 2023; Revised 24 April 2023; Accepted 28 April 2023

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ศตวรรษที่21

Abstract

This academic article is about leadership skills in the 21st century, a century that has undergone comprehensive changes such as the growth of digital technology. changes in society and culture economic changes environmental changes and education Therefore, it can be said that using appropriate skills Adapting to change is essential to success. and important things in the development of education in the 20th century 21 is an executive or leader. The success or failure of an organization depends greatly on the qualities of the leaders in that organization. This is because a good leader will develop the subordinates or workers of that unit well. When the leaders are good and the personnel are good, the work will be successful in every aspect, including the provision of education as well.

Therefore, the study of leadership skills in the 21st century Therefore, it is extremely important to enable administrators to manage education in a century of changes in technology, society, politics, and the environment to achieve goals and provide maximum benefit to the organization. The author of the article therefore studied various documents and related research. and has synthesized the elements of leadership in the 21st century, which has 6 elements 1) cooperation and teamwork skills 2) technology and communication 3) vision 4) creativity 5) leadership and Courage in solving problems 6) Building consensus and persuasion.

Keywords: leadership, 21st century

บทนำ

“ผู้นำ” เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กรโดยเฉพาะศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านไม่ว่าจะเป็นการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา จึงกล่าวได้ว่าการใช้ทักษะที่เหมาะสม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำ (Leader) และ ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่ต้องการเพิ่มมากขึ้นจนอาจเกิดวิกฤตภาวะผู้นำขึ้นได้ ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนเป็นภาวะผู้นำที่กำลังได้รับความสนใจจากวงการต่างๆทั่วโลก เพราะผู้นำทุกคนต่างมีเป้าหมายว่าจะบริหาร เพื่อนำองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ยิ่งไปกว่านั้นคือต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และยังคงอยู่เมื่อเวลาผ่านไป มีภูมิคุ้มกันถึงแม้จะมีอะไรเปลี่ยนแปลง(ทิวากานต์ ศรีสวัสดิ์,2558) การศึกษาในยุคปัจจุบันมีความต้องการภาวะผู้นำแบบยั่งยืนมากกว่าภาวะผู้นำแบบฉาบฉวย แต่ต้องการสร้างผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบยั่งยืน เพื่อสร้างอิทธิพลและพัฒนาสิ่งต่างๆในวงการศึกษอย่างกว้างขวาง และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสืบไปอย่างหลากหลาย (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2562)

ผู้นำองค์กรยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองจากเดิมไปสู่ผู้นำที่มีกระบวนการคิดใหม่ในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การบริหาร และมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็วผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพที่สามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลและสามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันไปสู่อนาคตได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิเช่นการเรียนรู้เพื่อรู้ (Learning to know) การเรียนรู้เพื่อปฏิบัติได้ (Learning to do) การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน (Learning to live together) และการเรียนรู้เพื่อชีวิต (Learning to be) เป็นต้น (UNOESCO, 2002) และทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ประเทศทั่วโลกได้นำมาปรับใช้ให้

เกิดขึ้นกับพลเมืองของตนเอง ซึ่งการจัดการศึกษาในยุคใหม่นี้ต่างก็มุ่งปฏิรูปคุณภาพ และมาตรฐานผลผลิตทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับและสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มาใช้บริการ

ดังนั้นผู้เขียนบทความจึงเห็นประโยชน์ที่จะศึกษาเรื่องราวของผู้ผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยศึกษารวบรวมจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีจากนักวิชาการศึกษา รวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

ภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก การจัดการใดๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้ดี มีประสิทธิภาพ ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำเป็นหลัก เมื่อกล่าวถึงผู้นำ มักจะมาควบคู่กับภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้นำและภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยคู่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

Kotter (1999) ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็น ตัวกำกับ ทิศทาง ขององค์การในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจ วิสัยทัศน์และ สร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้น ให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

เอกราช โฆษิตพิมานเวช (2560) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ คุณธรรม ความพอประมาณ การมีเหตุผล และ ภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ทองใบ สุตขารี (2550) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2545) กล่าวว่าภาวะผู้นำครอบคลุมในมิติที่กว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าและการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ

ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมายและครองที่ต้องการ ซึ่งต้องประกอบด้วยความกล้าความสามารถในการโน้มน้าวใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ

ผู้เขียนบทความขอสรุป ภาวะผู้นำหมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้นำที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เป็นใจ จนได้รับการยอมรับจากบุคคลหรือกลุ่มคน

รูปแบบของภาวะผู้นำ

เทลฟอร์ด (Telford) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative leadership) ได้ทำการศึกษาผู้นำทางการศึกษาที่สามารถพัฒนาระบบการทำงาน ของโรงเรียนสู่การบริหารจัดการให้แนวคิดที่ผู้นำทางการศึกษา ไม่ใช่ผู้ที่จะบริหารจัดการองค์ความรู้ได้เสมอไป ผู้ที่ทำให้หน้าที่จัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้เรียน คือ ผู้สอน การบริหารจัดการโรงเรียน จึงต้องเข้าใจบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน บทบาทของผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดการเรียนการสอนที่บรรลุเป้าหมาย คือ ผู้นำที่มีคุณลักษณะของนักการศึกษา มากกว่านักบริหารจัดการที่ต้องยึดถือกฎระเบียบที่เคร่งครัด การศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมแรงร่วมใจยึดกรอบความคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการที่จัดรอบการบริหารเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้าง (Structural)
2. ด้านการเมือง (Political)
3. ด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource)
4. ด้านสัญลักษณ์ (Symbolic)

กรีนลีฟ (Greenleaf) ได้กล่าวทฤษฎีรูปแบบภาวะผู้นำแบบนักบริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบของผู้นำที่เน้นการให้บริการผู้อื่น พนักงาน ลูกค้า และชุมชนเพื่อช่วยกันสร้างอำนาจ

การนำทางการศึกษา ผู้นำที่มีความเชื่อในเรื่องของการบริการนั้นต้องเกิดความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในอย่างเป็นธรรมชาติที่นำไปสู่การให้บริการ และต้องมีความเชื่อว่าการให้บริการเป็นความสำคัญอันดับแรก การทดสอบว่าการบริการนั้นมีประสิทธิภาพ คือพิจารณาว่าการให้บริการนั้นทำให้บุคคล พัฒนาขึ้น ในขณะที่ได้รับการบริการบุคคลนั้นมีสุขภาพที่ดีขึ้น ฉลาดขึ้น มีอิสระเพิ่มขึ้น มีการพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น และพวกเขาก็จะกลายมาเป็นผู้ให้บริการมากขึ้น คุณสมบัติ 10 ประการที่การนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ ได้แก่

- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1. การฟัง | 2. การมีความเห็นใจ |
| 3. การเยี่ยวยา | 4. การตระหนักรู้ |
| 5. การชักจูง | 6. การมีความคิดรวบยอด |
| 7. การมองเห็นภาพ | 8. การดูแล |
| 9. การพร้อมร่วมใจ | 10. การสร้างชุมชน |

ภาวะผู้นำแบบให้บริการนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนให้งานด้านการบริหาร การศึกษาเพื่อเป็นการบริหารเพื่อการเรียนการสอน จำเป็นต้องได้รับการบริการจากผู้นำและให้ การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคิดอิสระ สร้างสรรค์รูปแบบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ

เอกราช โฆจิตพิมานเวช (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบยั่งยืน หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ได้รับอิทธิมาจากระแสพัฒนาของโลกที่มุ่งไปสู่ความยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ 1) ความลุ่มลึกในองค์ความรู้ 2) มีจุดยืนที่มั่นคง มีจุดก้าวเดินที่ยาวไกล 3) ความกว้างขวาง ครอบคลุม สมบูรณ์แบบ 4) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเกื้อกูลกัน 5) ความหลากหลายวิธีการสู่ความสำเร็จและเป้าหมาย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงรูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานให้พากันไปกล่าวว่า เป็นรูปแบบที่ใช้ความสัมพันธ์แบบประสานตัวระหว่างผู้นำ และผู้ร่วมที่ไปด้วย การประสานตัวกันมีลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 เริ่มต้นด้วยการที่ตนเองต้องมีคุณงามความดี ความรู้และความสามารถเป็น องค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่คน เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวผู้นำที่ เชื่อว่าผู้นำจะสามารถแก้ปัญหา นำพวกเขาไปได้จนถึงจุดหมาย ซึ่งทำให้พอใจ เต็มใจ และ อยากเข้าร่วมไปด้วย ความศรัทธาที่เกิดขึ้นทำให้ไม่ต้องแสดงตนว่าเป็นผู้นำ แต่จะเป็นผู้นำโดย เขาอยากให้นำ

ขั้นที่ 2 ผู้นำจะต้องเริ่มทำให้ผู้ร่วมไปด้วยเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีศักยภาพ มีทุน แห่งความสามารถที่จะเอามาปรับจัดและพัฒนาให้สามารถทำกิจการงานได้สำเร็จ คือ สามารถ เข้าร่วมไปด้วยกันได้ให้มีความมั่นใจว่าจะร่วมไปด้วยกันได้

ขั้นที่ 3 ช่วยให้ผู้ร่วมไปด้วยกันประสานกันเอง คือชักนำให้เกิดความสามัคคีพร้อมเพรียงกันทั้งประสานมือและประสานใจซึ่งมีความสำคัญในการที่จะอยู่ร่วมกัน ซึ่งต้องการความกลมเกลียวมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมจิตร่วมคิดร่วมใจซึ่งเป็นหลักใหญ่ที่ต้องการหลักธรรม

ขั้นที่ 4 ประสานคนกับสิ่งที่จะทำ หรือประสานคนกับงานนอกจากจะให้เขามั่นใจในตนเองแล้วต้องสร้างความมั่นใจในการทำงานด้วย หรือสิ่งที่ทำด้วยว่าสิ่งนี้ดีแน่ งานนี้จะทำให้เกิดประโยชน์สุขตามที่มุ่งหมายอย่างแท้จริง สร้างให้เขาเกิดความมั่นใจในคุณค่าของงานจนทำให้อยากทำและรักงานที่ทำ ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจทำงาน

ขั้นที่ 5 ประสานความตั้งใจในการทำงานให้เกิดกำลังใจในการทำงาน คือทำให้เกิดเป็นพลังใจที่ทำให้มีการขับเคลื่อน เกิดความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ ทางพุทธศาสนาเรียกว่า มีความไม่ประมาท ไม่เฉื่อยชา แม้ว่าความรักงานจะทำให้คนมีกำลังใจในการทำงาน แต่บางทีถ้าไม่หนุนให้กำลังใจขึ้นไปบ้างก็อาจจะเกิดอาการเสื่อมถอยลงได้ ดังนั้นจึงต้องพยายามคงไว้ทั้งความรักงาน ตั้งใจทำงานและกำลังใจเข้มแข็งที่จะสู้งาน บุคลากรไปข้างหน้า ไม่ย่อท้อ ไม่ท้อถอยและไม่ท้อแท้

ขั้นที่ 6 ประสานประโยชน์สุขแก่คนที่เข้าไปเกี่ยวข้อง หรือคนที่ร่วมไปด้วยกัน ดังนั้นผู้นำต้องพยายามให้คนที่ร่วมงานอยู่ ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ไม่ใช่แค่เพียงให้เขาสละกำลังร่วมทำงานแต่จะต้องหาวิธีการส่งเสริมสนับสนุนเอื้อโอกาสให้เขาได้พัฒนาให้เกิดความเจริญแก่ตนเอง ซึ่งจะเป็นผลย้อนกลับทำให้มาสู่องค์กรเพราะเมื่อเขาเก่งขึ้น ดีขึ้น ก็ทำงานได้ผลดีขึ้นมีความสุขมากขึ้นมีชีวิตที่ดีงามบรรลุผลประโยชน์อย่างแท้จริง

จากแนวคิดของนักวิชาการศึกษาผู้เขียนบทความสรุปได้ว่า รูปแบบของภาวะผู้นำ หมายถึง การนำหลักทฤษฎีหรือแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานไปปรับใช้ให้งานเกิดความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

Shalom (2014) ได้จำแนกทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความที่ชื่อว่า Leadership Skills for the 21st Century ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ทักษะดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) การคิด

อย่างมีวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) 3) ความร่วมมือ (Collaboration) 4) การสื่อสาร (Communication) 5) การสร้างฉันทามติ (Consensus Building) 6) ความกล้าหาญ (Courage)

Cullen (2014) ที่ปรึกษาทั่วไปของ JSIL logistics และเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้านกฎหมายที่ Santa Clara Law School ได้สรุปทักษะภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21ไว้ในบทความชื่อว่า The Leadership Skills of the 21st Century ประกอบด้วยทักษะดังต่อไปนี้¹⁾ ความเป็นผู้นำ (Leadership) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical) 3) การสร้างนวัตกรรมและทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Innovative and Creative Thinking Skills) 4) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) 5) มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย (Multiple ways of Communication) 6) การเจรจาแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Negotiations Conflict Resolution) 7) การจูงใจ (Persuasion) 8) ความร่วมมือ (Collaboration) 9) การทำงานเป็นทีมเครือข่าย (Teamwork and Networking) 10) ความตื่นตัวระหว่างวัฒนธรรม (Cross Cultural Awareness) 11) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) 12) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)

NASSP (2015) ได้จัดลำดับทักษะภาวะผู้นำโรงเรียนที่จะประสบผลสำเร็จในดำเนินงานสำหรับศตวรรษที่ 21 ไว้ในหนังสือ 10 Skills for Successful School Leaders ประกอบด้วยทักษะดังนี้ 1) กำหนดทิศทางของแผนการสอน (Setting Instructional Direction) 2) ความร่วมมือ (Collaboration) 3) มีความรู้สึกไว (Sensitivity) 4) มีวิจารณ์ญาณ (Judgment) 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results Orientation) 6) สร้างความเข้มแข็งในองค์กร (Organizational Ability) 7) การสื่อสารด้วยวาจา (Oral Communication) 8) การสื่อสารด้วยภาษาเขียน (Written Communication) 9) พัฒนาผู้อื่น (Developing Others) 10) รู้จักจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง (Understanding own Strengths and Weaknesses)

จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ (2560) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำดิจิทัล ประกอบด้วย 6 มิติ ดังนี้

1) มิติของวิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์ของภาวะผู้นำดิจิทัล ต้องมีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกลกว่ายุคก่อน มีความทันสมัย กล้าตัดสินใจ มีกลยุทธ์ในการทำงาน จากการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีสามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องทำการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เมื่อผู้นำ กำหนดวิสัยทัศน์แล้วบุคลากรในองค์กรต้องทำการปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับนวัตกรรม ที่เกิดขึ้น

2) มิติที่สื่อสารสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication) ในสมัย ที่ยังไม่ มีเทคโนโลยี การสื่อสารเป็นไปในลักษณะจากอีกคนไปถึงยังอีกคนทำให้การรับสารเกิด ความผิดพลาด ในปัจจุบันเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันสื่อที่เป็นสื่อสังคมออนไลน์ สามารถเข้าถึงกลุ่มคนในองค์กรได้ง่ายมากขึ้น เช่น Facebook, Line, Instagram เมื่อมีการสื่อสาร ที่มีความเร่งด่วนในเรื่องงาน สามารถทำให้ติดต่อสื่อสารได้ทันทีทำให้เกิดการลดความผิดพลาด ในการรับส่งสาร และสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งมากกว่าคือ การ มีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ อย่างน้อยการมีภาษาและแนวคิดจะช่วยให้ได้มากกว่าเทคโนโลยี

3) มิติกระตุ้นความรู้ (Intellectual Stimulation) คือการมองปัญหาและ การเผชิญ กับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางใหม่ การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้การการคิดการ แก้ไข ปัญหา การตั้งสมมุติฐาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การเปลี่ยนกรอบงานเป็นไปอย่าง มีระบบมากขึ้น การกระตุ้นทางปัญญามูลกรในองค์กรจะทำให้บุคลากรได้พบกับปัญหา ที่เกิดขึ้นจากระบบงานหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดจากองค์กร เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะทำให้คนใน องค์กรเกิดความตระหนักและขจัดปัญหาที่พบหรือทำการพองค์กรออกจากสภาพแวดล้อม ที่ ไม่เหมาะสมนั้น

4) มิติภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) การเป็นภาวะ ผู้นำแบบ สนับสนุนนั้นต้องมีการเข้าถึงบุคลากรในองค์กร การที่ผู้นำให้ความรู้สึกในการก้าวไป พร้อมกัน กับบุคลากรในองค์กรในเรื่องของการทำงาน อีกทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การ ให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากร สามารถ

ทำงานได้ อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลในเรื่องอื่น มีการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้มี โอกาส แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงาน และในส่วนอื่นการให้องค์ความรู้กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ หรือการ สนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ด้วยตนเอง

5) มิติการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (Personal Recognition) การให้ บุคลากร ใน องค์กรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น เพราะการที่ผู้นำได้ให้ความสำคัญ จะทำให้ พนักงานรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่ามีความสำคัญและมีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้นำเองต้องมี ศักยภาพ ในวิเคราะห์ถึงความสามารถของพนักงานในองค์กรและสามารถมองเห็นในศักยภาพ ของพนักงาน โดยการให้ความใส่ใจและในทั้งการให้รางวัลและสุดท้ายการมีสวัสดิการและ ผลตอบแทนที่ดีก็เป็น ส่วนสำคัญ

6) มิติความหลากหลายของคนในองค์กร (Diversity) แนวทางเพื่อให้การ ทำงาน ของ ทุกช่วงวัยมีประสิทธิภาพและลดอุปสรรคของช่องว่างระหว่างวัยทำงาน (Gap Generation) ได้ ดังนี้ คือการเรียนรู้พฤติกรรม (Learning Behaviors) ความแตกต่างระหว่าง บุคคล (Individual Difference) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เสนอแนะ (Feedback) การให้ รางวัล (Reward)

เลอศักดิ์ ตามา (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงวิสัยทัศน์ที่ ชัดเจนมีมุมมอง ทางด้านการจัดการศึกษาที่ทันสมัย กล้าตัดสินใจ กำหนดเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่การ เปลี่ยนแปลง นำความรู้และวิธีการใหม่ๆมาแก้ไขปัญหาและ พัฒนางค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมการ ทำงานแบบมี ส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เปิด โอกาสการมีส่วนร่วมในการคิด และตัดสินใจติดตามตรวจสอบและประเมินผล สร้างมนุษย์ สัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กรและสร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

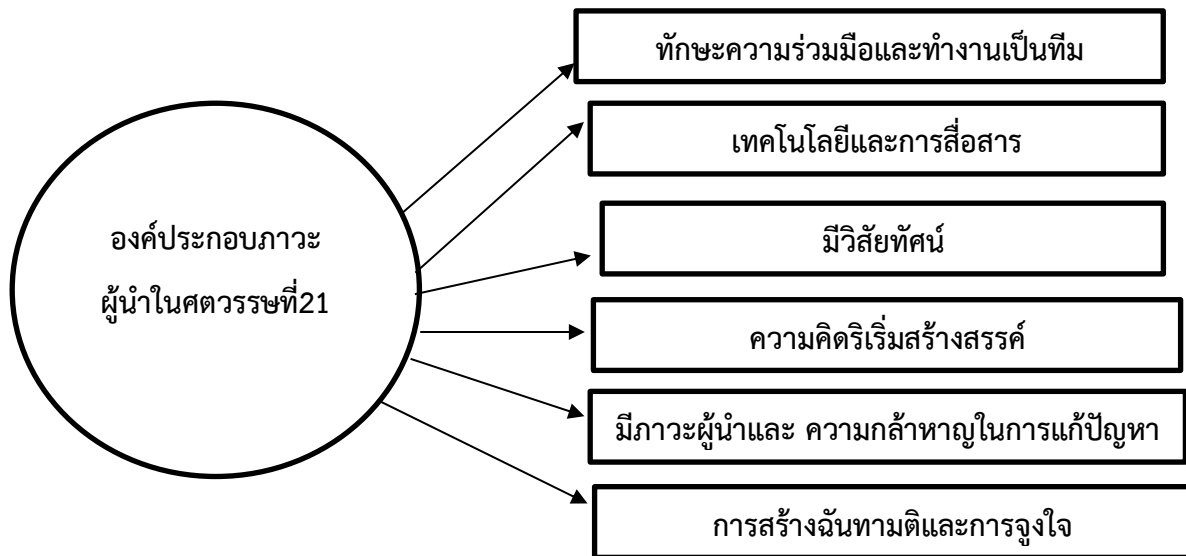
3) การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึง ความสามารถในการคิด จินตนาการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์สู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆและพัฒนาต่อยอดเพื่อนำมาใช้ในการบริหาร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด ในการสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ๆอยู่เสมอ

4) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการเข้าถึง การใช้ข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลให้ สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายของสถานศึกษา

5) การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างขวัญและ กำลังใจกระตุ้นให้พวกเราด้วยวิธีต่างๆ ให้ค่ายกย่อง ชมเชย รางวัล ข้อเสนอแนะเวลาก่อนอยู่เสมอ ส่งเสริม การเกิดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมถึงสร้างค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

6) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการแนวปฏิบัติที่พัฒนาขีดความสามารถและการเรียนรู้ ของตนเองและบุคลากรในองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำพาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่ สรุปลองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 ที่ได้จากการสังเคราะห์ รวมทั้งศึกษาเอกสารต่างๆและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะความร่วมมือและทำงานเป็นทีม 2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) มีวิสัยทัศน์ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีภาวะผู้นำและ ความกล้าหาญในการแก้ปัญหา 6) การสร้างฉันทามติและการจูงใจ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

สรุป

ผู้เขียนบทความขอสรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหาร และผู้นำเพื่อนำมาจัดการศึกษาในศตวรรษที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมโดยนำความรู้ ความสามารถของผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งองค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่21นั้น ผู้เขียนได้รวบรวมศึกษาเอกสารต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วสังเคราะห์ออกมา มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ทักษะความร่วมมือและทำงานเป็นทีม 2) เทคโนโลยีและการสื่อสาร 3) มีวิสัยทัศน์ 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) มีภาวะผู้นำและ ความกล้าหาญในการแก้ปัญหา 6) การสร้างฉันทามติและการจูงใจ

เอกสารอ้างอิง

- จิรพล สังข์โพธิ์ และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำในการบริหารยุคดิจิทัล: องค์การไอทีและองค์การที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทองใบ สุดซารี. (2550). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2540). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- เลอศักดิ์ ตามา. (2564). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(38), 224-240.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2557). ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. เรียกใช้เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2557 จาก http://www.supalta.haysamy.com/leader_pro.html.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช.(2562). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนของการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
- Telford, H. (1996). Transforming Schools through Collaborative Leadership, London; Falmer Press.
- Greenleaf. (1995). R Reflections on Leadership. New York: John Wiley.