

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

Leadership to Change the New Normal of School Administrators

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ) *

PhrapaladChairat Piyasilo (Ketsuwan)

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถที่ผู้บริหารต้องมีทักษะตลอดถึง ภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ผ่านพ้นวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นโดยวิถีชีวิตใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและภาวะวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารจัดการเทคโนโลยี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ยุควิถีชีวิตใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา

* มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Email: chaibie2529@hotmail.com

Abstract

Leadership changes in the new era of school administrators' lifestyles is a capability that administrators must have at all times. The obligation to manage the educational institutions through the crisis caused by the new way of life is the change in the management of the educational institutions of the administrators to suit the current social and crises that require leadership. Effective change with inspiration individual focus intellectual stimulation and technology management.

Keywords: Leadership to Change, New Normal, School Administrators.

บทนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยจำนวนมากหลายเรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์กร และในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชีย มีการศึกษาในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทย และพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior : OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) กำหนดให้มีการกระจาย

อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริมและ สนับสนุนภารกิจหลักของสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมี อิสระ และบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทอำนาจหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการ การศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันเป็นการบริหารงานในรูปแบบใหม่ที่ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการรวบรวมจัดระบบ และใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันช่วยใน การบริหารและตัดสินใจ วางแผนกำหนดทิศทางและดำเนินงานตามลำดับความสำคัญ ของปัญหา และนโยบายการบริหาร รวมทั้งกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัส ตั้งแต่ ปลาย พ.ศ.2562 ถึง พ.ศ.2564 ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปใน ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสีย อย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิต รอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยสร้างเสริม ปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับการ พยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้าง สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจน พฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ่ยเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมา แต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่า เรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ ๆ จน ในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจนทำให้เกิดความคุ้นเคยจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติ ของผู้คนในสังคม รูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด เรียนรู้ สื่อสาร ปฏิบัติและ การจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่และ รุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็น

ฐานวิถีชีวิตใหม่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำของตนเองให้ผ่านพ้นวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นขั้นตอนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนไต่ระดับขั้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมทั้งระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของสังคม (Mushinsky Paul M., 1997); Schultz และ Schultz, 1998); นิตย สัมมาพันธ์, 2546); รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544)

ผู้เขียนสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) มีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบ

ข้อเสนอของลูกน้อง 2) เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของสมาชิกในองค์กร 3) เป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในหน่วยงานย่อยขององค์กร 4) อิสระในการกระทำซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม 5) ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนได้ระดับขั้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น 6) พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

1.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น ได้มุ่งเน้นไปที่การใช้ความสามารถในการเปลี่ยนความเชื่อและทัศนคติของผู้ตาม เพื่อให้ทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่ผู้ตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลากหลายองค์ประกอบ กล่าวคือ Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009) ได้พัฒนากรอบความคิด หลักขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำควรแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่องและสร้าง ความเชื่อถือ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจะต้องกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจกับสิ่งที่ท้าทายในองค์กร (3) การกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมและเกิดความสามารถในการสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองมาตรฐาน คำถาม และปรับเปลี่ยนมุมมองในเรื่องที่ยุ่งยาก และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลาย และหลีกเลี่ยงการควบคุม ในขณะที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี

องค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี (2) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม (3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการกระตุ้นให้เกิดการเริ่มการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ โดยการใช่วิธีการฝึกคิดทบทวนกระแสความเชื่อและค่านิยมเดิมของตนหรือผู้นำหรือขององค์การ ผู้นำจะสร้างความรู้สึกร้าทำทำให้เกิดขึ้นแก่ผู้ตามและจะให้การสนับสนุนหาผู้ตามต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ของตน และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตละบุคคลหรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี

นอกจากนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ได้อธิบายว่าคุณภาพสำคัญ 4 ประการของผู้นำเชิงปฏิรูป จะมีลักษณะส่วนตัวที่เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านคุณภาพ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความสามารถพิเศษ (Charismatic) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และความรู้สึกของภาระหน้าที่มีการเอาใจใส่ในงาน มีความมั่นใจ ด้วยผลจากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชื่อเสียงของผู้นำ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) หรือผู้นำที่มีใจผู้ตามให้กระทำตามที่ตนต้องการ (Inspirational Leadership) ให้ทำตามโดยมีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและมั่นใจ มีอารมณ์ดี (3) การกระตุ้นทางปัญญาหรือแรงกระตุ้นด้านสติปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นผู้นำที่สามารถกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ทดสอบด้วยวิธีการเก่าๆ หรือวิธีการใหม่ๆ มีการสร้างบรรยากาศซึ่งกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตละบุคคลหรือการให้ความสำคัญรายบุคคล (Individualized Consideration) มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ศึกษาความต้องการของแต่ละบุคคลให้ความสำคัญและความเชื่อถือในแต่ละบุคคล และรับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ ขณะเดียวกันก็จะทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเคารพ ผู้นำจะเน้นการพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคลด้วยการพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายอาชีพและโอกาสการพัฒนาของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถนำมาเทียบเคียงในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วย และ Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอีก 1 องค์ประกอบ คือ การ

สร้างแรงบันดาลใจ โดยได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I’s” ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำทำตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพุดติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยการผลักดันภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลเพื่อการพัฒนาผู้ตาม โดยจะเอาใจใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน

จากองค์ประกอบดังกล่าวผู้เขียนสรุปประเด็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมประกอบคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารจัดการเทคโนโลยี

2. ยุควิถีชีวิตใหม่

ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) เป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนชุดพฤติกรรม ในช่วงไวรัสตัวนี้ออกมาระบาดแล้วเปลี่ยนชีวิตเราไปอีกนาน ทำให้เราต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก จากที่เราเคยออกจากบ้าน เพื่อไปทำงาน ไปโรงเรียน เราต้องหันมาทำทุกอย่างที่บ้าน หากมีความจำเป็นต้องออกจากบ้านไปซื้อของ หรือแม้กระทั่งไปพบแพทย์ เราต้องใส่หน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องเว้นระยะห่างสำหรับบุคคล ล้างมือบ่อยๆ นาน 20 วินาที เช็ดมือด้วยแอลกอฮอล์ ฯ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางด้านธุรกิจและบริการต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงต้อง

ปรับเปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบลงทะเบียนออนไลน์ การใช้ระบบซื้อขายและบริการทางออนไลน์ สิ่งนี้ เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อเราจำเป็นต้องปฏิบัติกันเป็นปกติ ต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจ ในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็น New Normal ในสังคมของเราท่านไปนั่นเอง

เมื่อพิจารณาถึง New Normal ที่เกิดขึ้นในสังคมในช่วงนี้ จะปรากฏประเด็น ดังนี้

การ Work From Home ด้วยการอยู่ในบ้านหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ภายในที่อยู่อาศัยของตนเอง ส่งผลต่อความต้องการที่พักอาศัยที่เปลี่ยนไปจากเดิม ที่อาศัยในพื้นที่ที่มีขนาดเล็กอาจจะไม่เพียงพอ จำเป็นต้องการมีพื้นที่ที่สามารถทำอะไรได้หลายหลากมากยิ่งขึ้น การดำเนินการทางธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ Online Business ด้วยพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลง จนส่งผลทำให้ระบบการสั่งซื้อสินค้าและบริการ ระบบการขนส่งระยะสั้นและการจัดส่งแบบรวดเร็ว จะเป็นที่ต้องการ และมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่งหลังจากนี้ การขอรับบริการจากผู้บริโภคจะเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพมากยิ่งขึ้น ระบบบริการต้องสร้างความมั่นใจมากขึ้นว่าสินค้าหรือบริการจะต้องมีมาตรฐาน ปลอดภัย และมีความสะอาด คาดว่า เราน่าจะเห็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการลงทุนของภาคเอกชนหันมาทำธุรกิจ online กันมากขึ้น การเรียน Online Learning/Entertainment จากการอยู่ในบ้าน สิ่งสำคัญในการพัฒนาและการค้นหาตัวตน สิ่งหนึ่งก็คือ การหาความรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตัวเองด้วยการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเลือกเรียนในเวลาที่สะดวกได้ตามต้องการ สามารถย้อนกลับ เพื่อทบทวนเนื้อหาและทำความเข้าใจใหม่ได้ และประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง การท่องเที่ยวใหม่รูปแบบออนไลน์ เช่น การชมพิพิธภัณฑ์เสมือน (Virtual Museum) การเที่ยววิหารศการออนไลน์ และการเข้าชมแกลอรีชื่อดังต่าง ๆ เป็นต้น

สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 หรือโคโรนาไวรัสช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2564 ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงจนแพร่กระจายไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมาก จนกลายเป็นความสูญเสีย

อย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จำเป็นต้องป้องกันตนเองเพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิมโดยสร้างเสริมปรับหาวิถีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื่อควบคุมไปกับความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจ นำไปสู่การสรรค์สร้างสิ่งประดิษฐ์ใหม่ มีการปรับแนวคิด วิสัยทัศน์ วิธีการจัดการ ตลอดจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตร เกิดการบ่าเบนออกจากความคุ้นเคยอันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติ ทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสาร การทำธุรกิจ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่จนในที่สุด เมื่อเวลาผ่านไปจนทำให้เกิดความคุ้นเคยก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติของผู้คนในสังคม

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมประกอบคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารจัดการเทคโนโลยี โดยมีประเด็นที่ผู้เขียนขยายให้เข้าใจ ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ

องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ และองค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) เป็นพฤติกรรม

ของผู้หน้าที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้หน้าที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และ การปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

2. การให้ความสำคัญรายบุคคล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการให้ความสำคัญรายบุคคลตามแนวคิดของ Stephen R. Covey (2004) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยผู้นำต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมถึงต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีม ผู้นำสอนให้ผู้ตามเกิดการกระตือรือร้น ช่วยเหลือตนเองได้ ยอมรับในสิ่งที่ผิดพลาดและหาวิธีการใหม่ๆ มาปรับปรุงเพื่อ ทำให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และ Adegoke Oke., Natasha Munshi & Fred O. Walumbwa (2009) ได้พัฒนากรอบความคิด เกี่ยวกับหลักขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำให้ความสนใจกับความต้องการแต่ละบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดพัฒนา โดยผู้นำจะเปรียบเสมือนผู้ฝึกสอนหรือผู้ให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์โอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เห็นถึงคุณค่าความหลากหลาย และหลีกเลี่ยงการควบคุม และ เทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นพฤติกรรมของผู้หน้าที่มุ่งเน้นความสำคัญในการส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานที่ดี ด้วยการใส่ใจ

รับรู้และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเป็นรายบุคคลของผู้ตาม ผู้นำจะแสดงบทบาทเป็นครู พี่เลี้ยงและที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ตามให้พัฒนาระดับความต้องการของตนสู่ระดับสูงขึ้น

3. การกระตุ้นทางปัญญา

จากการศึกษาเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญาตามแนวคิดของ Harvey, Royal & Stout (2003) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สามารถพัฒนาได้โดยหลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้นำชุมชนสามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สูงขึ้นโดยเฉพาะด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในขณะที่ สุพากร รอดถนอม (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับ ประสิทธิภาพองค์กร ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลพบว่าองค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาสามารถทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้ สูงสุด และรัตติกรณ์ จงวิศาล ประยูทธ ชูสอน , สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ และโสภณ ภูเก้าล้วน ที่กล่าวถึง การกระตุ้นทางปัญญาไว้สอดคล้องกันว่าเป็นการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่ ๆ มีการตั้งใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความ

ร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อ และประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในทางที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การบริหารจัดการเทคโนโลยี

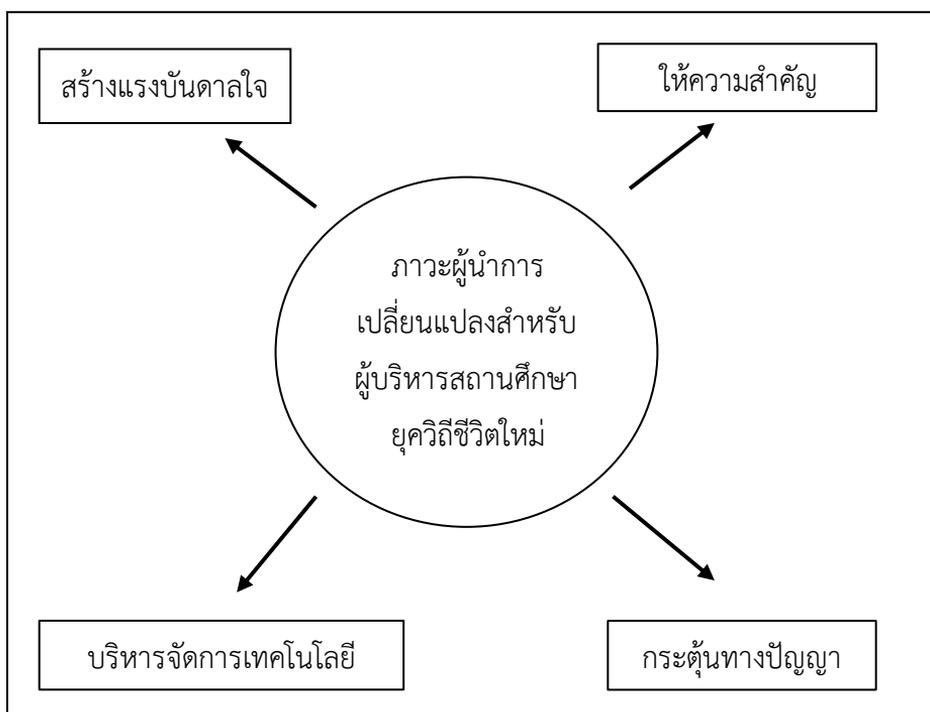
เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บ ประมวลผลและเผยแพร่สารสนเทศ ซึ่งได้แก่ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคมนาคมเทคโนโลยีสารสนเทศ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Information Technology หรือ IT

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กิจงานด้านการศึกษา การพัฒนาระบบสารสนเทศช่วยการเรียนรู้การสอน การวางแผน และการบริหารการศึกษา การวางแผนหลักสูตรการแนะแนวและบริการการทดสอบ วัดผล การพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) หรือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technologies: ICTs) ก็คือ เทคโนโลยีสองด้านหลักที่ประกอบด้วยเทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์ และ เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ในกระบวนการจัดหา จัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพ ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์ (Anonymous, 2556) การบริหารและจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเรื่องใหม่และเป็นความจำเป็นในการบริหารและจัดการในองค์กรทุกระดับ ในองค์กรที่มีขนาดใหญ่จะพบปัญหาที่ผู้บริหารลังเลใจในการลงทุนหรือการตัดสินใจจัดหาระบบ นอกจากระบบเหล่านี้มักมีการลงทุนที่สูงและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบกับการตัดสินใจจะไม่เพียงพอ การวางแผนกลยุทธ์หรือแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีส่วนในการช่วยลดปัญหาและสร้างภาพรวมของระบบสารสนเทศขององค์กรขึ้นมา แต่การจะตัดสินใจในการดำเนินโครงการ ก็น่าจะได้รับการวิเคราะห์ในเรื่องของความคุ้มค่าและความเป็นไป

ได้และโครงการสารสนเทศถ้าสร้างขึ้นมาโดยมีการจัดทำกรออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ จะเป็นการสร้างประโยชน์ให้หน่วยงานสามารถนำระบบสารสนเทศไปใช้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และประการสุดท้ายการวางแผนกลยุทธ์สารสนเทศธุรกิจเป็นการบวนการที่เสนอแนะให้ดำเนินการลักษณะรุกที่นำโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์การ เพื่อการสร้างแผนกลยุทธ์ที่นำไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา (Thanathip it, มปป.)

องค์ความรู้จากการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้เขียนเสนอภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ยุควิถีชีวิตใหม่ ดังนี้



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุควิถีชีวิตใหม่
(ที่มา: ผู้เขียน)

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมประกอบคือการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารจัดการเทคโนโลยีซึ่งทั้ง 4 ด้านเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีชีวิตใหม่ให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทสรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนอของลูกน้อง มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จึงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เหมาะสมด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสำคัญรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารจัดการเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542* แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: ครูสภา.

Thanathip it. (มปป.). *การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ*. สืบค้นเมื่อ 7

พฤษภาคม 2564 จาก <https://sites.google.com>

[/site/thanathipit10/kar-brihar-cadkar-thekhnoloyi-sarsnthes](https://sites.google.com/site/thanathipit10/kar-brihar-cadkar-thekhnoloyi-sarsnthes)

- ไทยรัฐออนไลน์.(2563). *New Normal คืออะไร? วิถีชีวิตใหม่ในสังคมเปลี่ยนแปลงไป*
แค่นั้น. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2564 จาก
<https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/1859731>
- Anonymous. (2556). *นวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ
7 พฤษภาคม 2564 จาก
http://manmanza.blogspot.com/2013_06_01_archive.html
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ :
บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์ม และไซ
เท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารสังคมศาสตร์*, 28(1),
31-48.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการ
บริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และ
สถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการ
บริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุภาพร รอดถนอม.(2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการ
บริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล กับประสิทธิผล
องค์การ ตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*
(2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Covey, Stephen R. (2004). *The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness*.
New York: Simon & Schuster.

Harvey, S., Royal, M., & Stout, D. (2003). *In Structure's Transformational Leadership: University Students Attitudes and Rating. Journal of Psychology.*

Mushinsky, Paul M. (1997). *Psychology applied to work an introductions to industrial and organizational psychology.* California: Brooks/Cole.

Oke, Adegoke., Munshi, Natasha. & Walumbwa, Fred O. (2009). The Influence of Leadership on Innovation Processes and Activities. *Organizational Dynamics*, 38(1), 64-72.

Schultz, D. P. and Schultz. (1998). *E. S. Psychology and work Today: An Introduction to Industrial Organization.* (7th ed.). New Jersey: Prentice – Hall Inc.