



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

บทบาทภาวะผู้นำเชิงบริหารในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
The role of charismatic leadership in school development
to the learning organization

ธีรพร ทิวศ์ษา

ผศ.ดร.สุทธิพงษ์ บุญผดุง

Suttipong.bo@ssru.ac.th

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

S64561802035@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ถือได้ว่าเป็นยุคของ VUCA World ซึ่งประกอบไปด้วยคำ 4 คำ คือ V-Volatility ความผันผวน, U-Uncertainty ความไม่แน่นอน, C-Complexity ความซับซ้อน และ A-Ambiguity ความคลุมเครือ มีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การดำเนินงานในองค์กรต้องเผชิญกับการปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน และสามารถปฏิบัติงานตอบสนองแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้ ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งต้องอาศัยบทบาทภาวะผู้นำเชิงบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาเพราะเป็นผู้ที่จะชี้นำ สั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคลากรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัว พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหนึ่งในการพัฒนาองค์กรที่ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย สำหรับการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรมีแนวทางการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแตกต่างกันไปตามปัจจัยและบริบทของแต่ละองค์กร บทบาทภาวะผู้นำเชิงบริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมียุคของ VUCA World เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งในด้านการมีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่ชัดเจน การเสริมสร้างพันธกิจ การสร้างสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงบริหาร, องค์กรแห่งการเรียนรู้, การพัฒนาสถานศึกษา

Abstract

The changing situation in the 21st century can be considered as the era of VUCA World, consists of 4 words: V-Volatility, U-Uncertainty, C-Complexity and A-Ambiguity. This affects the development of the school to a learning organization. The organization therefore has to adapt in many aspects. Including turning the school into a learning organization and able to work in response to educational reform guidelines. Effective organizational management which requires an leadership role. School administrators is the most important



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

in educational institutions. The executives can direct, command, lead and set a framework in school direction. Learning Organizational is a technique in which the organization is used widely. For the organization development to the organization of learning. There should be guidelines for the implementation of a concrete policy differ according to factors and contexts of each organization. Charismatic leadership is a necessity of school administrators in the VUCA World. It's developing school to the learning organization. In terms of vision, strategies, and goals. Strengthen the mission environment culture and technology conducive to work.

Keywords: charismatic leadership, learning organization, school development

บทนำ

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การจัดการศึกษาวัฒนธรรม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ดังคำที่กล่าวว่า ความเปลี่ยนแปลงที่ค่อย ๆ เกิดขึ้นในยุคของ VUCA World เราอาจไม่ทันสังเกตและไม่รู้ตัว สิ่งสำคัญที่เราได้รับรู้จากโลกการทำงานยุคใหม่ก็คือ ผู้ที่พร้อมจะเรียนรู้และเปิดกว้างสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ อยู่เสมอ นั้นจะสามารถเอาชนะความไม่แน่นอนในโลกการทำงานในอนาคตได้ (ธนีสร บุญโชติ, 2564) ทำให้ทุกองค์กรต่างมุ่งแสวงหาแนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการและการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการบริหารงานของผู้นำ เพื่อให้ผู้ร่วมงานและองค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาจะสำเร็จลุล่วงไปได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา การจัดการใด ๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพ ล้วนขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่เป็นบุคคลที่จะมาริเริ่ม ประสานงาน สั่งการ ควบคุมบุคลากรให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) เป็นลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลพิเศษที่สามารถเผยแพร่และมีอิทธิพลต่อค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช่วิสัยทัศน์ มีการสื่อสารเป้าหมายกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นพร้อมที่จะปฏิบัติตามในห้วงบอกรให้เกิดความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยที่พื้นฐานสำคัญขององค์กรคือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ที่เข้มแข็งสามารถเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยผลักดันองค์กรบรรลุเป้าหมายสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีลักษณะเช่นนี้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองสถานศึกษาเป็นระบบ ส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน จึงเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา และขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อจะส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ด้วยเหตุนี้บทบาทผู้นำเชิงบริหารในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นอีกหนึ่งแนวทางในการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินองค์กรไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

VOCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VOCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้บังคับการที่ต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือให้ทันสถานการณ์ โดยคำว่า VOCA นั้นประกอบด้วย คำ 4 คำ คือ V (Volatility) คือ ความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาได้, U (Uncertainty) คือ ความไม่แน่นอน ยากต่อการตัดสินใจ, C (Complexity) คือ ความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อยๆ ในเชิงระบบ และ A (Ambiguity) คือ ความคลุมเครือไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลได้ชัดเจน

ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาจะสำเร็จลุล่วงไปได้มากน้อยเพียงใดหลัก ๆ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำขององค์กรที่เป็นบุคคลที่จะมาริเริ่ม ประสานงาน สั่งการ ควบคุมบุคลากรและองค์กรให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำเชิงบริหาร (Charismatic Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงบริหาร หมายถึง บุคคลพิเศษที่สามารถเผยแพร่และมีอิทธิพลต่อค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้วิสัยทัศน์และข้อความที่เป็นแรงบันดาลใจ เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสัญลักษณ์และดึงดูดค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชา จนส่งผลต่อความสำเร็จ ดังที่(อารีรัตน์ จินแส, 2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบริหาร หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถพิเศษในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคคลอื่นและเป็นผู้ที่ปฏิบัติเป็นตัวอย่าง โดยส่งอิทธิพลทางความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรม

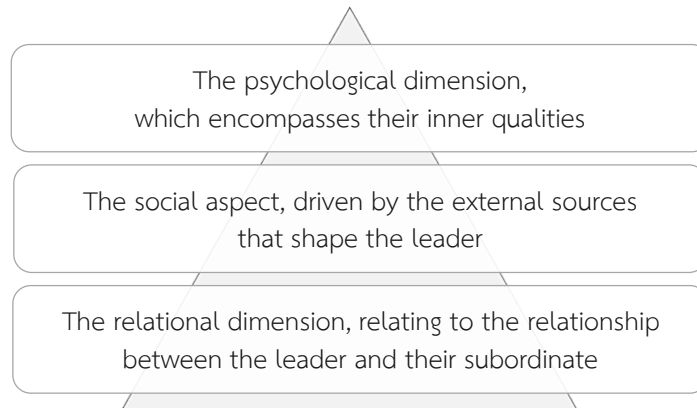
กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำเชิงบริหารจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำแสดงให้เห็นถึงความสามารถและความสำเร็จจนประทับใจลูกน้อง ฉะนั้น ผู้นำจึงต้องมีพฤติกรรมที่ทำให้ลูกน้องเชื่อมั่นในความสามารถให้ได้โดยเฉพาะเรื่องความมั่นใจในการตัดสินใจ จะทำให้ลูกน้องยอมรับและยินดีจะปฏิบัติตามคำสั่งมากขึ้น สุดท้ายก็จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดการยอมรับในงานและจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบริหาร

ภาวะผู้นำเชิงบริหาร (Charismatic leadership) มีแนวคิดเริ่มแรกมาจากนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันคือ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในปี ค.ศ.1922 เวเบอร์ได้ อธิบายภาวะผู้นำเชิงบริหารไว้ว่า “How followers attribute extraordinary qualities (Charisma) to the leader” ผู้นำเชิงบริหาร คือ พรสวรรค์ ความพิเศษ ยอดมนุษย์ และสรุปได้ว่าผู้คนมักเดินตามผู้นำเพราะมองเห็นถึงความ เป็นผู้นำของพวกเขา เห็นอำนาจในทางที่ดีและความยุติธรรมตามการรับรู้ว่าคุณค่าเหล่านี้กำลังทำสิ่งที่ถูกต้อง โดยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการที่ประกอบขึ้นเป็นผู้นำเชิงบริหาร มีดังนี้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4
“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”



ภาพที่ 1 องค์ประกอบ 3 ประการที่ประกอบขึ้นเป็นผู้นำเชิงบารมี

ปี 1958 ในหนังสือ “The Three Types of Legitimate Rule” แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้พัฒนาทฤษฎีของเขาเพื่ออธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงบารมี สามารถสร้างได้ด้วยความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับผู้ตาม และอาจทำให้ผู้นำสูญเสียความชอบธรรมไปได้เมื่อผู้ตามไม่สนับสนุน

ต่อมา เฮาส์ (Robert House) ได้พัฒนาทฤษฎีของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ตีพิมพ์ลงในบทความเรื่อง “A 1976 Theory of Charismatic Leadership” ซึ่งเน้นที่แนวคิดทางจิตวิทยามากขึ้น เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมีในสภาพสังคมที่ต่างกัน เพื่อจะอธิบายว่าภาวะผู้นำแบบบารมีเกิดขึ้นอย่างไร โดยเฮาส์รู้สึกว่าคุณนำที่มีบารมีจะมีลักษณะเฉพาะตัวและพฤติกรรมที่สนับสนุนให้ผู้คนปฏิบัติตาม เนื่องจากผู้นำมีเสน่ห์ดึงดูด มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น และมีความมั่นใจในการสื่อสาร ผู้ตามจึงพบว่าตนเองได้รับการสนับสนุนและแรงบันดาลใจจากผู้นำดังกล่าวแทนที่จะยอมทำตามด้วยความกลัว

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีแนวใหม่ในงานวิจัยเชิงประจักษ์อีกมากกว่า 200 ชิ้น ผลการศึกษาเป็นที่น่าสนใจว่าผลจากพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงบารมี จะสามารถทำนายระดับความสามารถของผู้นำที่มีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบารมี

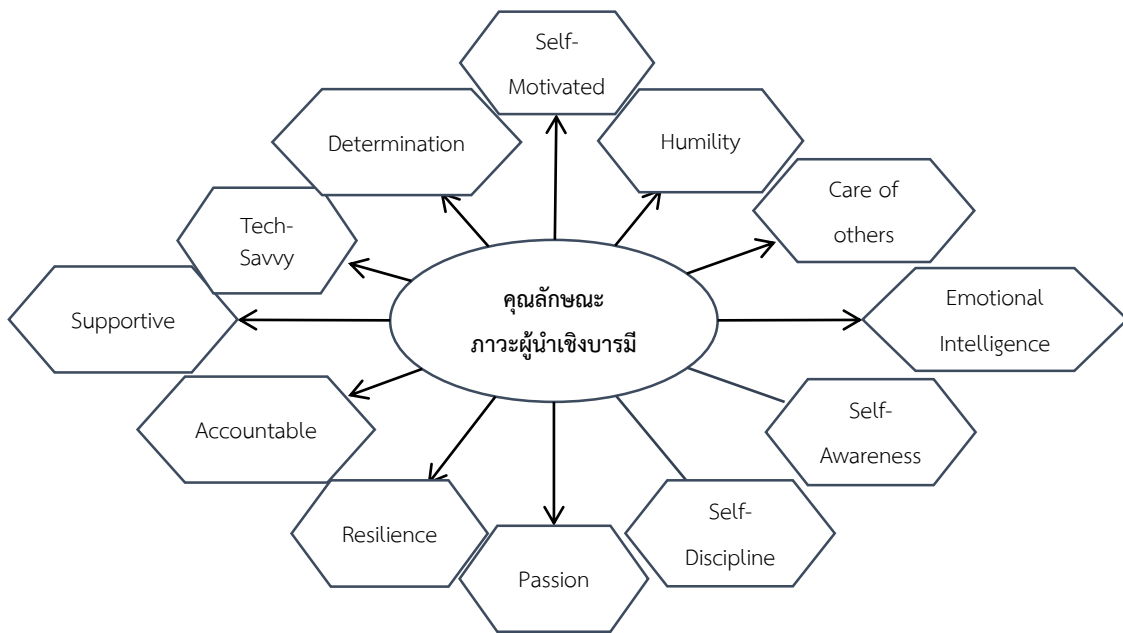
ผู้นำเชิงบารมีมีลักษณะพิเศษอยู่ในตัว เพราะผู้นำในแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกันลักษณะของผู้ตามที่เกิดการรับรู้และยอมรับในตัวผู้นำก็ย่อมแตกต่างกันด้วย ซึ่งภาวะผู้นำเชิงบารมีประกอบด้วยคุณลักษณะต่าง ๆ ร่วมกันหลากหลายประการ ที่สามารถเลือกนำไปใช้ในเวลาที่ต่างกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบารมีที่ควรมี มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremely Vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ มีนโยบาย/กลยุทธ์/แผนงานที่ชัดเจนให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้จริง
2. ความกล้าเสี่ยง (High Personal Risk) คือ ผู้นำที่มีความกล้าเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ไม่เคยทำ ยอมเสียสละเพื่อหมู่คณะและองค์กร กล้าเพื่อความถูกต้องชอบธรรม



3. การใช้กลยุทธ์ (Use of Unconventional Strategies) คือ ผู้นำที่สร้างกลยุทธ์ที่โดดเด่นไม่ยึดติดกับแบบใดแบบหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ ปรับใช้กลยุทธ์แบบต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์
4. การประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate Assessment of the Situation) คือ ผู้นำที่ประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยตลอดเวลา ลดความขัดแย้งภายในองค์กร รวมทั้งเป็นผู้มีข้อมูลต่าง ๆ รอบตัวอย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุนหรือขัดขวางในเรื่องนั้น
5. การเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม (Follower Disenchantment) คือ ผู้นำที่เปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และกระตุ้นผลักดันผู้ตามให้ไปทำตามวิสัยทัศน์ใหม่ ซึ่งทำให้ผู้ตามได้เห็นผลที่เกิดขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลดีกว่าวิธีเก่าได้
6. การสื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of Self-Confidence) คือ ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจเพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จของงาน สามารถใช้ภาษาที่สละสลวยไพเราะ
7. การใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of Personal Power) คือ ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดยใช้ความเชี่ยวชาญและความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงาน กล้าแสดงออกและมีความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นผู้ที่แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความเอื้ออาทรหรือให้ความอบอุ่นกับผู้ตาม
8. ความเห็นอกเห็นใจและมองโลกในแง่ดี (Empathy and Optimism) คือ การให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาของผู้ร่วมงาน สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับทุกคนรอบตัวได้



ภาพที่ 2 ภาพรวมของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงบาร์มี

องค์กรแห่งการเรียนรู้

สถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญ คือ มีหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปลูกฝังและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่บุคลากรมีการเรียนรู้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวม โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม พัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนในองค์กรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง และบริหารจัดการความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังที่กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากร มีการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา นอกจากนี้องค์กรยังต้องรักษาความรู้ของบุคคลในองค์กรไม่ให้สูญหายไปด้วย (กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ, 2564)

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ตามแนวคิดของ Senge (1991, อ้างถึงใน นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ, 2560) ได้เสนอว่าองค์กรต้องสร้างวินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ (Fifth Discipline) ที่จะสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เขียนจึงสรุปลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ความมุ่งมั่นแห่งตน (Personal Mastery) บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะความเป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริงไม่ยึดมั่น เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอจนเกิดความชำนาญ มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงองค์กรควรให้การสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรด้วย

2. รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) บุคลากรมีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ยึดติดกระบวนการและวิธีการทำงานในรูปแบบเดิม ๆ มีวิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์นำความรู้ทักษะใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน นำไปสู่ผลงานเชิงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้การทำงานเกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวตลอดเวลา และทำให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) องค์กรต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนรู้และเข้าใจเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการในการมุ่งสู่ความสำเร็จภายใต้จุดหมายเดียวกัน ทั้งองค์กรรวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร

4. การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยแต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม ซึ่งการเรียนรู้เป็นทีมจะทำให้เกิดการแตกแขนงทางความคิดนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ การเรียนรู้งานระบบย่อยต่าง ๆ ขององค์การ เข้าใจความเชื่อมโยงเหตุและผลของงานออกมาได้อย่างชัดเจน มีข้อมูลย้อนกลับและตรวจสอบซ้ำได้ และใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ นำประสบการณ์การทำงานในอดีตมาเชื่อมโยงกับการทำงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทภาวะผู้นำเชิงบริหารในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การเลือกบทบาทของตนเองที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมสนับสนุนองค์กรที่ทำงานด้วยผู้ บริหารต้องมีความชัดเจนในเชิงนโยบายและส่งเสริมการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเดินไปสู่เป้าหมายของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานที่สนับสนุนบรรยากาศการแบ่งปัน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เสริมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตั้งแต่ระดับบุคคล สู่ระดับทีม และองค์กร

กล่าวโดยสรุป บทบาทภาวะผู้นำเชิงบริหารมีในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีดังนี้

1. บทบาทนักออกแบบ

ผู้นำมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนและการวางแผนอนาคตให้กับสถานศึกษาแสดงถึงการเห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ นโยบาย/กลยุทธ์/แผนงานที่ชัดเจนของผู้นำที่จะพาสถานศึกษาก้าวไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับความคิดที่เป็นระบบ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของคนในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้วิธีการคิดเชิงสร้างสรรค์นำความรู้ทักษะใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานจนนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม รวมทั้งผลักดันให้การดำเนินงานของบุคลากรและองค์กรอยู่บนพื้นฐานวิสัยทัศน์ ความเชื่อและค่านิยมที่มีร่วมกัน

2. บทบาทครูผู้สอน

ผู้นำต้องเป็นผู้สอน ผู้ชี้แนะ และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้โดยมีหน้าที่ในการช่วยพัฒนาการมีรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) ซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการจัดกิจกรรมหรือฝึกอบรมให้บุคลากรได้รับการสร้างความสามารถเพิ่มพูนศักยภาพนำไปสู่การเรียนรู้ทั้งองค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

3. บทบาทการส่งเสริมและสนับสนุน

ผู้นำจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภายในองค์กร มีการสื่อสารอธิบายความคิดได้อย่างชัดเจนและสามารถเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสในการตัดสินใจในงานด้านต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงาน ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่อง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ตาม รวมไปถึงการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ความเป็นกันเองและการปฏิบัติกับผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน

4. บทบาทการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ผู้นำควรใช้เทคโนโลยี และเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุนให้คนในองค์กรเข้าถึงความรู้ เพื่อช่วยให้กระบวนการจัดการความรู้สามารถทำได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็ว ลดข้อจำกัดในการเรียนรู้ สามารถขยายการเรียนรู้ได้ในวงกว้าง สะดวกในการแบ่งปันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานการต่อยอดองค์ความรู้ที่ไม่หยุดนิ่งของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้น บทบาทภาวะผู้นำเชิงบริหารมีจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นทั้งนักออกแบบ ครูผู้สอน และผู้สนับสนุนแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุป

บทบาทภาวะผู้นำเชิงบริหารมีในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีในสภาวะการณ์แห่งห้วงเวลานี้ การบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อมต้องอาศัยกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญซึ่งก็คือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำโดดเด่น



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

มีความสามารถพิเศษที่สั่งสมมาจากความรู้และประสบการณ์จนกลายเป็นผู้นำแบบบารมีหรือมีอำนาจพิเศษในตัวเองที่สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์จนทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในองค์กรยอมรับในความสามารถ มีความเชื่อถือและศรัทธาจนเกิดเป็นแรงบันดาลใจในการให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กรปรับเปลี่ยนมาเป็น “บุคคลแห่งการเรียนรู้” เมื่อบุคลากรสามารถปรับค่านิยมและพฤติกรรมได้แล้ว ก็สามารถที่จะปรับปรุงการทำงานของตนเอง แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเพื่อนร่วมงาน จนก่อให้เกิดการถ่ายโยงการเรียนรู้ระหว่างบุคคลและทีมงาน ในที่สุดจะก่อให้เกิด “การเรียนรู้ระดับสถานศึกษา” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง “สถานศึกษาก็จะมีสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้” เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

รายการอ้างอิง

- กิตติมา ใจปลื้ม และคณะ. (2564). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(6), 46-60.
- จิตติยา รัตนายน, กาญจนกาญจน์ภักดี และบุญจันทร์ สีสันต์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 16(2), 106-114.
- ธนีสร บุญโชติ. (2564). VUCA ในโลกการทำงานสมัยใหม่ : 4 เทคนิครับมือความไม่แน่นอนสำหรับผู้นำยุคใหม่. สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 20, 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/vuca-for-leader-in-future-work-03032021/>
- นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. Veridian E-Journal, 10(2), 1738-1754.
- สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อารีรัตน์ จีนแส. (2562). ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- Shonna Waters. (2021). How to tap into heart and soul to lead with more charisma. Retrieved July 27, 2022, from <https://www.betterup.com/blog/charismatic-leadership>
- Waltraud Glaeser. (2020). VUCA World. Retrieved July 27, 2022, from <https://www.vuca-world.org/>