



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิสรัปชัน Leadership of School Administrators in the Era of Disruption

อาภาพร รันคำภา และสุทธิพงษ์ บุญผดุง
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Email: s65561802012@ssru.ac.th, suddipong.bo@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

ยุคดิสรัปชัน (Disruption) คือ การปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี เป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิสรัปชันต้องปรับตัวให้เข้าปัจจุบัน ซึ่งเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปและพัฒนาการศึกษา การปรับปรุงการศึกษาพัฒนาให้สูงขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ กล่าวคือ ต้องเร่งการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ ขยายแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาให้กว้างขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้กับผู้เรียนด้วย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการกระตุ้นการเรียนรู้ให้ผู้เรียนให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้ประเทศมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆในการรองรับการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นต่อไป ดังนั้นเด็กไทยควรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อตักศักยภาพและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับนานาชาติต่อไป

ความสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิสรัปชัน

Abstract

Disruption is the reform or a rapid change caused by the use of technology. Educational institutions in the era of disruption must be adapted to the present. Technology plays an important role in educational reform and development. It is important to accelerate the development and preparation of the new generation. Furthermore, changes in teaching style, for developing skills in the 21st century in order to apply modern technology in stimulates learning, and encourage students to be innovative people in order to develop skilled human resources and develop innovative technologies to support the increasing competition. Therefore, Thai children should be developed in various areas to further enhance their potential and competitiveness at international level.



Keywords: Leadership, School administrator, era of disruption

บทนำ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้น มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องของเทคโนโลยีและในด้านของคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น สามารถปรับปรุงโครงสร้างของระบบการศึกษา และมีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น ทำให้ความรู้เดิมที่มีอยู่ยังอยู่รอด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพของระบบการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการศึกษาส่วนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เพื่อให้เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเรียนรู้และจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปสถานศึกษา และต้องศึกษาให้เข้าใจว่าผู้เรียนในยุคนี้ มีการเรียนรู้ได้อย่างไร ซึ่งจะต้องหาแนวทางใหม่ เพื่อให้เชื่อมโยงความคิด ความรู้ และใช้เทคโนโลยีมาเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนที่อาศัยอยู่ในโลกที่ใช้เทคโนโลยี เพื่อการติดต่อสื่อสารสังคมและสร้างสรรค์ ซึ่งสำหรับผู้เรียนแล้ว เทคโนโลยีจะเป็นสิ่งที่ทำให้การเรียนรู้มีความน่าตื่นตาตื่นใจยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับครูและผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา คือ การทำให้ผู้เรียนเกิดแรงบันดาลใจที่จะเรียนรู้ที่จะฝันและพยายามทำให้สำเร็จ ซึ่งการให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนในด้านโครงสร้างพื้นฐานของรัฐให้เข้าถึงคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรในภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การศึกษา รวมถึงนโยบายการศึกษาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาแก้ปัญหาทางการศึกษาอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนานักเรียนให้เติบโตเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย เหตุนี้ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยจะเสนอถึง แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล



แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญเฉพาะตัวของบุคคล เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมถึงความสามารถของการเป็นผู้นำของกลุ่ม สามารถชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามตนเองได้ ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำอาจมีภาวะผู้นำในระดับที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบุคลิก คุณลักษณะ ทักษะความชำนาญ ความมุ่งมั่น รวมถึงบริบทของสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงทิศทางความก้าวหน้าขององค์การว่าจะสามารถพัฒนาสู่เป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย โดย มัทนา วัฒนอมสัคดิ์ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการภายในกลุ่ม ซึ่งต้องอาศัยอิทธิพลในการสร้างความเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำกระตุ้น โน้มน้าว สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่เป็นผู้ตามเกิดการยอมรับ เชื่อถือและปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน และจิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่คนมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำใช้เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มโดยผู้นำใช้วิธิจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ ส่วน สุกุลกานต์ โกสีลา (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจ อิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจ อิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ และศิริพงษ์ กลั่นไพฑูริย์ (2564) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้ศึกษาจากนักวิชาการต่างประเทศ ซึ่ง Yuki (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่ติดต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่แนะนำ การจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวกและการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล และ Howell & Costley (2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่ามีอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

จากความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่าสองคนขึ้นไป ที่พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการ



ยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคล มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มเป็นเป้าหมาย

องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Amos (2018) กล่าวว่า การบริหารจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ สามารถสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม สื่อสารได้อย่างดี มีวิสัยทัศน์ และมีทักษะในการทำงานกับบุคลากรที่มีความแตกต่างภายในสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาพบว่าถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นตัวบ่งชี้ว่าส่งผลให้การจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลด้วย

คำว่าผู้นำนั้นมีอยู่หลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นชีวิตการทำงาน ครอบครัว หรือกลุ่มเพื่อนฝูง ก็ล้วนแล้วแต่ต้องมีผู้นำในด้านใดด้านหนึ่งที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้นำนั้นก็เปรียบเสมือนกับหัวเรือใหญ่ในการนำทัพให้ธุรกิจ ชีวิตครอบครัว หรือกลุ่มสังคมต่างๆ ประสบความสำเร็จ และหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อความอยู่รอดของคนในทีมที่เหมาะสมที่สุด โดย ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2563) ได้นำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำในปัจจุบันไว้ดังนี้

1. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบประชาธิปไตยนั้นจะตัดสินใจเรื่องใดๆก็ตามจากข้อมูลที่รวบรวมมาจากสมาชิกในทีม ที่ทุกคนต่างก็มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเรื่องต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำในแบบนี้จะเป็นหนึ่งในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพที่สุด จากการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าได้เรียนรู้หรือฝึกฝนในการเสนอความคิดเห็น เพื่อว่าในสัปดาห์พนักงานเหล่านั้นอาจต้องขึ้นมาทำหน้าที่ผู้นำในด้านต่างๆแทน

2. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ผู้นำประเภทนี้จะตรงกันข้ามกับผู้นำแบบประชาธิปไตย นั่นก็คือ ชอบใช้ความคิดตัวเองไม่มีการเปิดโอกาสให้คนอื่นเสนอความคิดเห็นหรือความเห็นใดๆ และไม่มีการสอบถามถึงผลกระทบหรือผลลัพธ์ใดๆจากคนรอบข้าง เรียกได้ว่าตัดสินใจทำอะไรด้วยตัวเองคนเดียว หากองค์กรมีผู้นำประเภทนี้ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จในระยะยาว เพราะไม่มีพนักงานคนใดรับกับพฤติกรรมได้จนอาจส่งผลให้พนักงานลาออกจากการทำงาน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) ผู้นำที่ปล่อยอิสระให้พนักงานทำอะไรได้เต็มที่ หรือเรียกได้ว่ามอบอำนาจให้พนักงานแทบจะทั้งหมด ซึ่งเราจะเห็นได้จากบริษัทประเภทสตาร์ทอัพที่มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ไฟแรง ที่ไม่ได้เอาเรื่องเวลาการทำงานเป็นตัววัดผล แต่ให้ความเชื่อมั่นในผลงานของตัวพนักงานมากกว่า แต่ว่าผู้นำลักษณะนี้ก็อาจจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานไปบ้าง หากพนักงานเกิดไม่สามารถรับผิดชอบตัวเองได้ตามมาตรฐาน

4. ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำที่รักษาสสมดุลระหว่างการดำเนินงานภายในและโอกาสในการเติบโตขององค์กร ที่แบกรับและมองทั้งมุมของผู้บริหารในด้านภาวะค่าใช้จ่าย การสร้างผลงาน



และจำเป็นต้องดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความสะดวกสบายในการทำให้ผลงานออกมาดี ซึ่งเป็นผู้นำที่หลายๆองค์กรต้องการ เพราะทักษะในเชิงกลยุทธ์จะสามารถช่วยสนับสนุนพนักงานได้หลายประเภทในครั้งเดียว แต่ก็อาจจะมีข้อเสียอยู่บ้างเล็กน้อยหากไม่สามารถสนับสนุนหรือช่วยเหลือพนักงานกลุ่มอื่นๆได้อย่างทันท่วงที

5. ผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ อยู่ตลอดเวลา โดยเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีต่อองค์กรหรือการคิดนอกกรอบเดิมๆ เพื่อให้พนักงานไม่ยึดติดกับเนื้องานเดิมๆหรือติดอยู่กับ Comfort Zone ซึ่งเป้าหมายในการทำงานก็จะท้าทายและยากขึ้นเรื่อยๆ โดยผู้นำประเภทนี้เหมาะสำหรับองค์กรที่มีจิตวิญญาณที่มุ่งมั่นในการเติบโตของธุรกิจ เพราะมันกระตุ้นให้พนักงานเห็นและดึงศักยภาพของตัวเองออกมาได้ แต่ผู้นำประเภทนี้ก็อาจทำให้พนักงานไม่สามารถไปได้สุดกับสิ่งที่ตัวเองถนัด เพราะต้องเปลี่ยนแปลงไปทำอย่างอื่นอยู่บ่อยๆ

6. ผู้นำด้านการทำธุรกรรม (Transactional Leadership) ผู้นำด้านนี้เราจะเห็นได้เป็นปกติในทุกๆ วัน ซึ่งมักจะให้รางวัลกับพนักงานที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย เช่น การให้โบนัสพิเศษเมื่อทำเป้าหมายได้เหนือกว่าที่ตั้งไว้ ผู้นำประเภทนี้มักจะเสนอแผนการมอบสิ่งจูงใจเป็นรูปแบบของเงินรางวัลพิเศษ หากเราสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้ามาทำงาน ซึ่งถือเป็นการตั้งบทบาทหน้าที่ให้กับพนักงานทุกคนและกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างผลงานให้คุ้มค่าอยู่ตลอดเวลา

7. ผู้นำที่ขอบสอนงาน (Coach-Style Leadership) ขึ้นชื่อว่าโค้ชหรือผู้สอนงานแล้ว ผู้นำประเภทนี้จะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของทีมงานแต่ละคน เพื่อสร้างให้เกิดความแข็งแกร่งในการทำงานเป็นทีม โดยลักษณะผู้นำแบบนี้จะคล้ายๆกับผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) กับ ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แต่เน้นไปทางการเพิ่มศักยภาพพนักงานรายบุคคล ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ใช่แค่มุ่งเน้นไปที่ทักษะที่ถนัดของแต่ละคนเท่านั้น แต่ยังสร้างทีมด้วยการค้นหาว่าใครมีความสามารถอื่นๆที่ใช้ต่อยอดเรื่องต่างๆได้ ด้วยการมอบหมายงานใหม่ๆ การให้คำปรึกษาหรือแนวทางในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทีมงานสามารถเพิ่มขีดความสามารถด้วยการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากเพื่อนร่วมทีมคนอื่นๆ

8. ผู้นำแบบราชการ (Bureaucratic Leadership) ผู้นำที่ยึดตำราเป็นหลักที่ยังเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน แต่จะปฏิเสธทันทีหากมีข้อขัดต่อระเบียบหรือนโยบายองค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากองค์กรเก่าแก่ที่มีผู้อาวุโสบริหารงาน รวมไปถึงหน่วยงานราชการ ความคิดใหม่ๆจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรมักจะถูกปฏิเสธเพราะขัดกับธรรมเนียมปฏิบัติเดิมๆ ซึ่งอาจพูดได้ว่ายึดถือความสำเร็จแบบเดิมๆในอดีตและคิดว่ายังใช้ได้อยู่ตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงใดๆ พนักงานที่อยู่ภายใต้ผู้นำในลักษณะนี้ จะรู้สึกเหมือนถูกควบคุมให้อยู่ในระเบียบ คิดอะไรที่ออกนอกกรอบไม่ได้ โดยได้แต่ทำตามหน้าที่ให้เสร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะทำให้พนักงานหมดพลังและแรงกระตุ้นในความก้าวหน้าในอาชีพ



ทั้งหมดนั้นเป็นรูปแบบของผู้นำที่เห็นกันอยู่ในชีวิตประจำวัน โดยไม่ว่าใครจะทำอาชีพอะไรก็ตามก็ต้องมีโอกาสได้เป็นหัวหน้าหรือบริหารคน

สรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถก้าวทันเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา และพร้อมที่จะรับสิ่งใหม่อยู่เสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

โลกปัจจุบันแตกต่างไปจากโลกอดีตอย่างมหาศาล บางสิ่งที่เคยทันสมัยในอดีตก็ไม่สามารถนำมาใช้ได้ ในปัจจุบันอีกต่อไปเนื่องจากมีสิ่งใหม่มาทดแทนเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อในด้านต่าง ๆ มากมาย การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลนั้น ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ไม่ว่าอะไรจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ผู้บริหารสถานศึกษายังคงต้องเป็นคนสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้รู้ทันความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งยังต้องผลักดัน ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรของสถานศึกษาทุกคน ให้การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และต้องให้ทันต่อสถานการณ์ยุคดิจิทัล ซึ่งจะต้องมีทัศนคติการปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา สันติธาร เสถียรไทย(2563) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการปรับตัวในยุคดิจิทัล คือ การก้าวข้ามความคิด ผู้แพ้ ผู้ชนะ ต้องเข้าใจและสนใจโลกให้มากขึ้น ต้องยอมรับเหตุผลที่ว่าทุกคนมีโอกาสแพ้ ทุกคนมีโอกาสชนะ ไม่มีใครแน่นอน ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญด้านอนาคตศาสตร์หลายท่านบอกว่าโควิด-19 อาจเป็นดิจิทัลที่เป็นบททดสอบความสามารถในการปรับตัวของคน องค์กร สังคมที่จะต้องเผชิญกับอีกหลายดิจิทัลที่ตามมาในอนาคต จากทั้งทางเศรษฐกิจสังคม และธรรมชาติมันอาจเป็นโอกาสครั้งใหญ่ในการคิดใหม่ (Reimagine) เพื่อเตรียมความพร้อม แต่ทั้งหมดต้องเริ่มจากการฟังเสียงต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา เพราะสิ่งเดียวที่คงที่คือการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงเองก็ไม่เคยอยู่คงที่

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดยุคดิจิทัลตามที่ K.boonyen (2563) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ปัจจัย 1. ความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงในสังคม 2. การศึกษาและมุมมองของคนรุ่นใหม่ 3. ความเชื่อมั่น และ 4. การรับรู้ข่าวสารข้อมูลที่มากยิ่งขึ้น

อริยญา เถลิงศรี (2562) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาโลกยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ซึ่งต้องมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน จุดเน้นคือการกระตุ้นทางปัญญา 4 องค์ความรู้ ดังนี้ 1. องค์ความรู้จะเกิดขึ้นด้วย “เลนส์ในการมองใหม่” เพราะ “คนเราจะมองเห็นแต่ในสิ่งที่มองหา” จะต้องรู้จักเปิดใจยอมรับมุมมอง มองหลายๆมุม มีวิธีคิดที่หลากหลาย เพราะเมื่อเราปรับ Mindset



แล้ว จะสามารถนำพวองค์กรไปสู่มิติการดำเนินธุรกิจรูปแบบใหม่ที่เปิดกว้างมากกว่าเดิม ทำให้สามารถเรียนรู้โลกได้กว้างขึ้น 2. องค์ความรู้จะเกิดขึ้นด้วย “การทำงานที่เร็วขึ้น” เมื่อเราทำงานเร็วขึ้น เราจะพบข้อผิดพลาดเร็วขึ้น ซึ่งทำให้องค์กรสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นวงโคจรเป็นเหมือนการส่งสมประสพการณ์ให้มีความมั่นคงและแข็งแกร่งในอนาคต และเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่ทำงานช้า เพราะอาจกังวลว่าจะเกิดข้อผิดพลาด ซึ่งถ้าแม้ว่ากังวลว่าจะผิดพลาดก็จะมีพัฒนาใดๆเกิดขึ้นเลย 3. องค์ความรู้จะเกิดขึ้นด้วย “การเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด” เป็นคำถามที่ว่าองค์กรทำงานเร็วขึ้น แต่ทำไมไม่ก้าวหน้าสาเหตุหนึ่งมาจากการที่องค์กรนั้นเกิดความผิดพลาดแล้ว แต่ไม่มีเรียนรู้และพัฒนามุมมองจากจุดที่ผิดพลาดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และถ้าเรายังเกิดความผิดพลาดและอยู่กับที่เรื่อยๆ ก็จะเป็นหลุมขนาดใหญ่ที่จะดึงองค์กรกลับมาได้ลำบากขึ้น จนองค์กรจะชะลอความสำเร็จและชะลอการเรียนรู้ในที่สุด 4. องค์ความรู้จะคงอยู่ต่อเมื่อรู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องมี “ทัศนคติที่อยากจะเรียนรู้” และ “วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม” เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและต่อยอดสู่ความสำเร็จ จนในที่สุดองค์กรสามารถยืดหยัดเคียงคู่กับองค์กรใหญ่ๆได้ การสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองสไตล์การเรียนรู้ของคนทุกเพศทุกวัย และของแต่ละคน พร้อมอัปเดตสิ่งใหม่ๆ มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างทันท่วงทีท่ามกลางโลกดิสรัปชั่น ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงนี้

การเปลี่ยนแปลงในยุคดิสรัปชั่นส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่ไม่ว่าอะไรจะเปลี่ยนไปแต่ครูยังคงต้องเป็นคนสำคัญที่จะพัฒนาผู้เรียนตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปโดยอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ การให้ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนในด้านโครงสร้างพื้นฐานของรัฐให้เข้าถึงคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรในภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีการศึกษา รวมถึงนโยบายการศึกษาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาแก้ปัญหาทางการศึกษาอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

สรุป

ดิสรัปชั่น คือ ปรากฏการณ์ที่ขับเคลื่อนโดยพฤติกรรมที่มีต่อเทคโนโลยีอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมา ไม่ว่าจะจะเป็นสถาบันการศึกษา องค์กรไม่ว่าจะขนาดใดก็ตาม รวมไปถึงคนทำงาน ผู้สมัครงานและคนที่กำลังอยู่ในวัยเรียน จะต้องตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลง หมั่นเรียนรู้พัฒนาตัวเองและต้องเตรียมตัวให้พร้อมกับการทำงานในอนาคต การให้การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิม ไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ ที่ให้โลกของนักเรียนและโลกความเป็นจริง ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิสรัปชั่น ต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรวดเร็วมาก เมื่อเปรียบเทียบกับ



เปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆด้าน ซึ่งผู้บริหารศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ ดังนี้ 1. ผู้นำแบบประชาธิปไตย 2. ผู้นำแบบเผด็จการ 3. ผู้นำแบบเสรีนิยม 4. ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ 5. ผู้นำความเปลี่ยนแปลง 6. ผู้นำด้านการทำธุรกรรม 7. ผู้นำที่ชอบสอนงาน และ 8. ผู้นำแบบราชาการ นอกจากนี้แล้วการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคปัจจุบัน ซึ่งต้องมีความพร้อมในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องกระตุ้นทางปัญญา 4 องค์ความรู้ ดังนี้ 1. เลนส์ในการมองใหม่ 2. การทำงานที่เร็วขึ้น 3. การเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด และ 4. ทัศนคติที่อยากจะเรียนรู้ การปรับตัวในยุคดิจิทัล คือ ทุกคนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี การสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นอย่างมาก เพื่อที่จะสามารถใช้อุปกรณ์ต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกสบาย โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจะต้องปรับตัวในทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้ได้ตลอดเวลา

แหล่งอ้างอิง

- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ:มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ชัยภูมิ:มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2563) 8 รูปแบบของความเป็นผู้นำ คุณเป็นผู้นำแบบไหน. ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2566, จาก : <https://www.popticles.com/business/8-types-of-leadership>.
- มัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. นครปฐม: เพชรเกษมพ รีน ดิง กรู๊ป จำกัด.
- ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน,มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (SCHOOL MANAGEMENT IN DIGITAL ERA. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

- สันติธาร เสถียรไทย. (2563). ดิสรัปชั่น คือเสียงที่เราไม่ได้ยิน . ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2566, จาก :
<https://thestandard.co/disruption-sounds-that-we-cant-hear>.
- อริญญา เถลิงศรี. (2562). Disruption: ทำลายล้างหรือสร้างโอกาส. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2566, จาก:
<https://thaipublica.org/2018/06/seacdisruption>.
- Amos, C.T. (2018). An analysis of the correlation of leadership frames between superintendents and school board presidents in Texas public schools. Texas: Tarleton State University.
- Howell J.P. and Costley D.L., 2001. Understanding Behaviors for Effective Leadership. New Jersey: Prentice-Hall.
- K.boonyen. (2563). ยุค Disruption คืออะไร? สำคัญอย่างไร? ไขทุกข้อข้องใจของผู้คนที่อยากรู้, สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2566. จาก : <https://www.bizpromptinfo.com>
- Yulk, G (2002). Leadership in Organizations (4 thed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.