

กลยุทธ์การปรับปรุงตนเองขององค์การทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์

Self Improvement Strategy of Educational Organization in the Age of Globalization

ไพฑูรย์ เรืองกมล

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

833 ถนนพระราม1เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์: 086555679 E-mail:paitoon1980@hotmail.com

บทคัดย่อ

ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่ต้องมีความรู้ ความเข้าใจสาเหตุและความจำเป็นตลอดจนถึงกลยุทธ์การปรับปรุงองค์การทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งทั้งนี้รูปแบบการให้บริการ โครงสร้างองค์การ กระบวนการดำเนินงานเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างพลเมืองยุคใหม่ให้มีพหุเชาว์ปัญญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องทราบถึงเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเช่น ในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจ การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ การเป็นผู้จัดการ การมอบหมายงาน และการฝึกอบรมพัฒนาเป็นต้น ภายในองค์การต้องระบุมความรับผิดชอบให้ชัดเจน ทำให้มีความโปร่งใส จัดผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยงที่เป็นธรรมและเน้นถึงคุณภาพของงานเพื่อการแข่งขัน

คำสำคัญ: กลยุทธ์ปรับปรุงองค์การทางการศึกษายุคโลกาภิวัตน์

Abstracts

Due to the scope and content of the new jobs, functions and tasks for the new facet of education services on the era of globalization are needed to be developed and designed. Then administrators have to know the strategy to improve the educational organization as well as to be able to develop the proper motivational scheme, the appropriate leadership style, and the skill of task delegation, supervision, and training activities. The fairness and equity must be employed to attain the better

fringe benefit and promotion system at the competitive world.

Keyword: strategy to improve the educational organization in the age of globalization

บทนำ

เนื่องจากต้องใช้นวัตกรรมในการดำเนินงานการให้บริการทางการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน เปลี่ยนแปลงขบวนการดำเนินงาน เปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการ และเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ และในขณะเดียวกันจัดให้มีการบริหารจัดการตนเองมากขึ้นผู้บริหารในองค์การทางการศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลายหรือดึงเครียดกับผู้ใช้บังคับบัญชาในยุคของการเปลี่ยนแปลงขึ้นเมื่อใดก็ได้ ในเรื่องของการให้รางวัล การสร้างดัชนีตัวชี้วัด และการวัดผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล และระดับกลุ่ม การปรับปรุงองค์การ การเน้นผู้รับบริการเป็นสำคัญ การสร้างภาวะความเป็นผู้นำและการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

1. ตัวแบบการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การทางการศึกษาที่ผู้บริหารควรพิจารณา

ปัจจัย 12 ด้านที่งานบริหารจัดการองค์การทางการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ควรให้ความสำคัญ [1] เริ่มด้วยการพิจารณาปัจจัยด้านงานและการจูงใจ การที่จะให้งานสัมฤทธิ์ผลจะต้องระบุนรายละเอียดของงานและกระบวนการ

วารสารวิชาการปฐมวัน ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 พฤษภาคม - สิงหาคม 2555

ภายนอก องค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพของงาน - เพื่อการแข่งขัน 	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับตัวขององค์กร - เพื่อผู้รับบริการ
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <ul style="list-style-type: none"> - ภาวะความเป็นผู้นำ - บรรยากาศการเรียนรู้ </div>		
ภายใน องค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุความรับผิดชอบให้มีความชัดเจน - ความโปร่งใสขององค์กร - การให้รางวัลด้วยเงินตรา 	<ul style="list-style-type: none"> - สนองความต้องการส่วนบุคคล - คำนึงชีวิตการปฏิบัติงานของแต่ละคน - คำนึงชีวิตการปฏิบัติงานของกลุ่ม
	งาน	การจูงใจ

ตัวแบบที่แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะขององค์กร

ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ในระหว่างการปฏิบัติงานต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้าบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกัน โอกาสที่จะพัฒนาหรือสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้กับบุคลากรจะไม่เกิดขึ้น บางครั้งนักบริหารหรือผู้จัดการยังคงเพิกเฉยต่อความรู้สึกรักของบุคลากรจนกระทั่งทำให้เกิดวิกฤติในการปฏิบัติงาน

ภายในองค์กร เมื่อพิจารณาเรื่องงาน ต้องระบุความรับผิดชอบให้ชัดเจน การบริหารหรือการจัดการต้องโปร่งใสและให้คำตอบที่เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อพิจารณาเรื่องการจูงใจต้องสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรในองค์กรได้ โดยใช้ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและของกลุ่ม รางวัลที่ได้รับต้องเชื่อถือได้

ภายนอกองค์กร เมื่อพิจารณาเรื่องงาน ต้องสร้างงานที่มีคุณภาพเพื่อการแข่งขัน และเมื่อพิจารณาเรื่องการจูงใจองค์กรต้องปรับตัวเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ เมื่อพิจารณาทั้งภายในและภายนอกองค์กรพบว่า มี 10 ปัจจัยซึ่งทำให้เกิดคุณภาพงาน และการปรับตัวขององค์กร และที่เหลืออีก 2 ปัจจัยคือ ภาวะความเป็นผู้นำ และบรรยากาศการเรียนรู้ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนสมรรถนะปัจจัยต่างๆที่กล่าวมาแล้วให้สูงขึ้น

ผู้บริหารการศึกษาต้องตรวจสอบและทบทวนถึงคุณภาพของปัจจัยทั้งหมดอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึง

สภาพขององค์กรทางการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่เป็นโลกาภิวัตน์ โดยปราศจากการต่อต้านจากบุคลากรภายในองค์กรได้เพียงใด

2. กลยุทธ์การปรับปรุงองค์กรทางการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์

รายละเอียดของกลยุทธ์ที่ผู้บริหารองค์กรทางการศึกษาต้องตระหนักในการปรับปรุงมีดังต่อไปนี้

2.1 ต้องคำนึงถึงโอกาสมากกว่ากฎระเบียบ

ยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันนี้ไม่ต้องกังวลว่าปัจจัยนำเข้าจะเป็นอะไรมีคุณภาพ ปริมาณและชนิดอย่างไร ขอให้องค์กรได้รับโอกาสในการผลิตหรือบริการแต่ก็มีได้หมายความว่าผลผลิตหรือบริการอะไรก็ได้เพราะองค์กรมีข้อจำกัดในการผลิตหรือบริการเนื่องจากระบบในการผลิตหรือบริการที่มีความซับซ้อน ด้วยเหตุนี้โอกาสจึงมีความสำคัญมากกว่ากฎระเบียบในการผลิตหรือบริการ ซึ่งทำให้องค์การไม่มีความยืดหยุ่น โดยสรุปคือองค์กรทางการศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นในการให้บริการต่อผู้เรียน โดยการเปิดหลักสูตรหรือให้การฝึกอบรมที่หลากหลายตามความต้องการของผู้เรียน หลักสูตรใดหรือการฝึกอบรมใดที่ไม่มีผู้มาใช้บริการควรปิด ดังนั้นครู-อาจารย์ต้องมีความรู้เขาว่าปัญญาในหลายๆ ด้าน [2]

2.2 ต้องสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น

การไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทำให้องค์กรแบบเดิมไม่สามารถให้บริการตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้นจึงเกิดวิวัฒนาการขององค์กรที่มีรูปแบบการบริหารจัดการรูปแบบใหม่อยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้องค์กรทางการศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาต้องหาทางร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทั้งของภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศเพื่อขยายขีดความสามารถในการดำเนินการให้บริการในยุคโลกาภิวัตน์ได้ [3]

2.3 ต้องจัดโครงสร้างองค์กรและระบบการดำเนินงานให้เกื้อหนุนกัน

โครงสร้างและระบบการดำเนินงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสมรรถนะขององค์กรการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร ดังนั้นโครงสร้างขององค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์กันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 ต้องจัดซื้อจัดจ้างในการปฏิบัติงาน

บางครั้งความสำเร็จเกิดขึ้นได้ถ้าไม่เน้นการปฏิบัติงานตามขั้นตอนของแผนงาน อย่างไรก็ตามบุคลากรต้องเข้าใจและตระหนักในงานที่ต้องปฏิบัติทั้งภายในและภายนอกองค์กรและต้องเรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานให้มากที่สุด การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในระดับปฏิบัติการซึ่งส่วนมากได้แก่ครู-อาจารย์ควรต้องเน้นถึงความสะดวกและความรวดเร็วเป็นสำคัญทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

2.5 ต้องปรับปรุงบทบาทของผู้บริหาร เพื่อให้สามารถรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน

ในสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมขององค์กรมีความไม่แน่นอนเนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ขณะเดียวกันองค์กรก็มีลักษณะเป็นองค์กรเสมือนทำให้ผู้บริหารหรือผู้จัดการต้องเข้าไปปฏิบัติงานในระดับล่างคือระดับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรเรียนรู้ช่วยทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนได้และยังทำให้

สามารถเคลื่อนย้ายหรือนำเอาทรัพยากรที่หายากที่มีอยู่ในโลกใบนี้มาใช้ประโยชน์ได้สะดวกมากขึ้น[4]

2.6 ต้องกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

เนื่องจากยุคนี้เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเน้นในเรื่องของการเรียนรู้และองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจึงเป็นเครื่องมือให้กับตนเอง ซึ่งแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่สำคัญของการบริหารจัดการทางการศึกษาในยุคใหม่ โดยที่การบริหารจัดการจะต้องเน้นถึงการทำให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีความสนใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนการสร้างพลังและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานและสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาได้

การเรียนรู้อย่างเข้มข้นและสม่ำเสมอในงานเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกเนื่องจากความเป็นโลกาภิวัตน์ซึ่งทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้

2.7 ต้องสร้างความโปร่งใสในองค์กร

เนื่องจากการควบคุมตามข้อตกลงหรือกฎหมายทั้งในและระหว่างประเทศในด้านความเป็นมาตรฐานและเชื่อถือได้ในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรต้องมีความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานและต้องถูกตรวจสอบอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรยุคใหม่จึงมีความโปร่งใสและซื่อสัตย์มากขึ้น หุ้นส่วนในองค์กรยุคใหม่นอกจากจะเป็นบุคลากรในองค์กรแล้วยังรวมถึงผู้รับบริการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและชุมชนอีกด้วย ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรโปร่งใสมากขึ้น [5]

2.8 ต้องส่งเสริมความหลากหลายในความรู้และทักษะ

ระบบการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ปั่นป่วนและสลับซับซ้อนของเทคโนโลยี สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงต้องพิจารณาถึงการปลดปล่อยซึ่งเกิดจากกฎระเบียบที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการสร้างแรงจูงใจกับ

วารสารวิชาการปฐมวัน ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 พฤษภาคม - สิงหาคม 2555

บุคลากรในระดับปฏิบัติการซึ่งส่วนมากได้แก่ครู-อาจารย์ ทั้งนี้เพื่อให้พวกเขาสามารถพัฒนาหาวิธีปัญหา ความสามารถ ความรู้และทักษะในหลายๆ ด้านได้

2.9 ต้องจัดสรรแดนขวางกัน

รูปแบบของกิจการทางการศึกษานั้นควรจะเป็นองค์การแบบเสมือนมากขึ้นคือมีการลดทั้งขนาดและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบังคับบัญชาให้มีการนำเอาทรัพยากรบุคคลและเครื่องมืออุปกรณ์จากภายนอก (Outsource) ซึ่งได้แก่ชุมชน สังคมทั้งในและต่างประเทศโดยวิธีการต่างๆ เช่นการจัดจ้างบุคลากร หรือเช่าเครื่องมืออุปกรณ์ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปริมาณและลักษณะงานที่ต้องกระทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลวิธีนี้ช่วยทำลายพรมแดนขององค์การทางการศึกษาที่ขวางกั้นมิให้มีการไหลถ่ายเทปัจจัยหรือทรัพยากรต่างๆ จากภายในไปสู่ภายนอกหรือจากภายนอกเข้าสู่ภายในองค์การได้

2.10 ต้องสร้างความเป็นอิสระในการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง

ในการพัฒนาหรือการสร้างระบบการเรียนรู้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับชั้นและทุกลักษณะงานกระทำได้อย่างอิสระ เพื่อให้สามารถเปิดโลกทัศน์ และมีความเข้าใจภาวะต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การหรือหน่วยงานได้ด้วยตนเองอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรเหล่านั้นได้มีโอกาส ทบทวน และคิดในสิ่งที่ เป็นประโยชน์กับองค์การ โดยผู้บริหารหรือผู้จัดการทางการศึกษายุคโลกาภิวัตน์ต้องให้การสนับสนุนบุคลากรในทุกระดับชั้นและทุกๆ งานในองค์การอย่างจริงจังและทั่วถึง

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู-อาจารย์เพื่อเกื้อหนุนการปรับปรุงองค์การทางการศึกษา

ผู้บริหารจะต้องตระหนักเสมอว่าผู้ที่จะต้องถูกเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดคือครู-อาจารย์ ซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งคำนึงถึงเรื่อง แรงจูงใจและภาระงาน ปัจจัยขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความ

เชื่อ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านวัตถุประสงค์ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ [6]

3.1 ปัจจัยด้านความรู้

ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ครู-อาจารย์ต้องทราบเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าต้องการให้ครู-อาจารย์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ใหม่ๆ ช่วยในการปฏิบัติงานก็ทำการสอนการใช้โปรแกรมใหม่ดังกล่าว ให้เข้าใจและนำไปใช้ได้

3.2 ปัจจัยด้านทักษะ

ในกรณีนี้ทักษะหมายถึง ความสามารถของครู-อาจารย์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานแบบใหม่ซึ่งความสามารถนี้แบ่งออกเป็นทางด้านร่างกายและด้านการสร้างความสัมฤทธิ์ผล ทางด้านร่างกายได้แก่ การเคลื่อนไหวอวัยวะในร่างกาย เช่น นิ้วมือ แขน หรือขา เป็นต้น ส่วนทักษะในการสร้างความสัมฤทธิ์ผลเกิดจากการเรียนรู้ถึงวิธีการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ถึงวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงทักษะไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายหรือการสร้าง ความสัมฤทธิ์ผลมีความยากมากกว่าการเปลี่ยนแปลงความรู้ เพราะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงแบบแผนของพฤติกรรม

3.3 ปัจจัยด้านความเชื่อ

พบว่าความเชื่อนำไปสู่การเกิดทัศนคติ ความเชื่อเป็นตัวตัดสินว่าความรู้และทักษะสามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้หรือไม่ ถึงแม้ว่าสามารถให้ความรู้และฝึกฝนให้เกิดทักษะกับครู-อาจารย์ด้วยวิธีต่างๆ ได้ แต่ครู-อาจารย์เหล่านั้นอาจจะไม่สามารถใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับการถ่ายทอดและฝึกฝนมาปฏิบัติได้ ดังนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของวิธีการปฏิบัติงานแนวใหม่ควรจะต้องตรวจสอบและแก้ไขในเรื่องของความเชื่อเสียก่อน การเปลี่ยนแปลงความเชื่อเป็นเรื่องที่ยากตรากตรำที่บุคลากรยังมีพฤติกรรมเดิมๆ แสดงว่าเขายังเชื่อมั่นในสิ่งที่เขาค้นเคยในการปฏิบัติมาก่อน

3.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านนี้ได้แก่ รางวัลซึ่งเน้นในรูปแบบของการส่งเสริมให้ได้เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ค่าจ้างหรือผลประโยชน์ เกื้อกูล พฤติกรรมที่ปรารถนาเท่านั้นจึงจะได้รับรางวัลปัจจัย

ด้านสภาพแวดล้อมจึงเป็นเรื่องของการจูงใจและเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมการทำงานที่ดี

3.5 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์

ปัจจัยด้านนี้เกิดจากความเชื่อในหลายๆอย่างของผู้บริหาร วัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมที่สร้างสรรค์

4. เงื่อนไขทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ

ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเห็นด้วยและสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลากรระดับปฏิบัติการจะต้องมีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงจะไม่เกิดถ้าผู้บริหารไม่อนุญาตให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผู้บริหารควรคำนึงถึงข้อต่อไปนี้

4.1 การจูงใจ

ปกติธรรมชาติของมนุษย์จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ถ้าจะให้ยอมรับก็ต้องมีการจูงใจโดยที่บุคลากรจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงก็ต่อเมื่อเขาได้รับโอกาสเจริญเติบโตและก้าวหน้าในความรู้ทักษะและความสามารถหรือไม่ก็เป็นการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดหรือการลงโทษ

ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีแรงจูงใจ2ชนิดคือการเจริญเติบโตในด้านความรู้ทักษะและหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดหรือการลงโทษ[7]

4.2 ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะกระตุ้นบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทีมงานบริหารต้องสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มของพวกเขา แต่ถ้าต้องการการเปลี่ยนแปลงในส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การ หัวหน้างานต้องสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเองซึ่ง โดยปกติแล้วเมื่อบุคลากรระดับปฏิบัติการที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจะถูกฝ่ายบริหารขอร้องให้เข้าสู่ในสิ่งใหม่ที่เขาไม่ทราบอะไรเลยดังนั้น

ผู้บริหารจะต้องสร้างวิสัยทัศน์และนำเสนอให้ทีมงานเห็นประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคตที่ดีกว่าในปัจจุบัน โดยที่ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพต้องมีคุณสมบัติดังนี้[8]

1. มีวิสัยทัศน์ของอนาคต
2. สามารถระบุเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงและให้เหตุผลว่าทำไมจึงเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน
3. สามารถสื่อสารได้ชัดเจนและเต็มใจที่จะรับฟังข้อโต้แย้งในปัญหา
4. เห็นด้วยกับแบบแผนสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรระดับปฏิบัติการในกระบวนการการเปลี่ยนแปลง
5. สามารถกำหนดบทบาทได้ชัดเจนและควบคุมได้
6. เห็นด้วยกับการจัดให้มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2ทางและส่งเสริมให้สามารถดำเนินการได้ตลอดช่วงการเปลี่ยนแปลง
7. สามารถบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้เพื่อรับประกันความสัมฤทธิ์ผล
8. เคารพในบุคลากรระดับปฏิบัติการโดยปฏิบัติต่อเขาอย่างให้เกียรติ
9. เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนในกระบวนการเปลี่ยนแปลง
10. ระลึกถึงความรู้และทักษะบุคลากรระดับปฏิบัติการ
11. ให้ความช่วยเหลือผู้ได้บ้งกับปัญหาหรือบุคลากรระดับปฏิบัติการได้ตลอดเวลา
12. สามารถวางแผนในการปฏิบัติงานได้
13. รวบรวมทรัพยากรได้
14. ทำให้บุคลากรรับผิดชอบได้
15. แจ้งเตือนตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงานได้

4.3 การมอบหมายงาน

ผู้บริหารไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้เพียงลำพัง ดังนั้นจึงต้องมีทีมงานถ้าจะให้การเปลี่ยนแปลงเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างรวดเร็วต้องมีกรแบ่งงานกันทำดังนั้นจึงต้องมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

4.4 การฝึกอบรม

ในกรณีต้องการให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง นอกจากจะมีการจูงใจและการมอบหมายงานแล้วยังต้องมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบวิธีการและเนื้อหาแบบใหม่

5. สรุป

ผลของความเป็นโลกาภิวัตน์ทำให้สามารถติดต่อกับโลกภายนอกได้อย่างไร้พรมแดน สังคมมีความหลากหลาย สลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ทำให้เป้าหมายของการศึกษาต้องเน้นไปที่การพัฒนาหรือสร้างผู้เรียนให้เป็นผู้นำหรือพลเมืองที่มีพหุเชี่ยวชาญโดยนำกรอบแนวคิดการศึกษาไร้พรมแดนไปใช้ในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการจัดการศึกษาในปัจจุบันดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และรู้จักการสร้างแรงจูงใจเป็นเลิศ รู้จักการมอบหมายงาน และการฝึกอบรมกับทีมงานในสาระและแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ และสามารถปลูกฝังแนวความคิดนำการปฏิบัติใหม่ๆที่ยังไม่เคยมีหรือถูกใช้มาก่อนมาใช้

เอกสารอ้างอิง

- [1] D.W. Lick. Transforming Higher Education: A New Vision, Learning Paradigm, and Change Management. *International Journal of Innovative Higher Education*, 1999.
- [2] J. Klor de Alva. Remarking the academy in the age of information. *Issues in Science and Technology*, Vol.16(2), 2000, pp. 52 – 58.
- [3] G. Pratt and D. Poole. Global Corporations “R” US? The Impacts of Globalisation on Australian Universities. *Australian Universities, Review*, Vol. 43(1)& 42(2), 2000, pp.16 – 23.
- [4] S. Ryan, B. Scott, H. Freeman and D. Patel. *The virtual university: The internet and resource-based learning*. London: KoganPage, 2000.

- [5] T. Clarck. *Theories of Corporate The Philosophical Foundations of Corporate Governance*, London And New York: Routledge, 2004.
- [6] T. Townsend and C.Y. Cheng. *Educational change and development in the Asia – Pacific region: challenges for the future*. The Netherlands: Swets and Zeitlinger, 2000.
- [7] C.P. Alderfer. *Existence, relatedness, and growth needs in organizational settings*. New York: Free Press, 1972.
- [8] C.C. Manz. and H.P Sims. *Super leadership*. New York: Berkley Book, 1990.

ประวัติผู้เขียนบทความ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ เรืองมล

สำเร็จปริญญาตรีการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ. ฟิสิกส์) มศว.ประสานมิตร ปริญญาโท Master of Education (M.Ed.,Edu.Ad.) University of the Philippines. ปริญญาเอก

Doctor of Philosophy in the faculty of Education (Ph.D.Edu.Ad.) Panjab University, India. ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน

งานวิจัยที่สนใจ: การบริหารการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์