



จิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน Psychology for School Administration in the VUCA World Era

พุมพนิต คงแสง^{1*} และปรีศรา อิศโร²
Phumpanit kongsang^{1*} and Parissara Itsaro²

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹ และโรงเรียนบ้านท่าโพธิ์²
Faculty of Education Yala Rajabhat University and Banthapho School
*Corresponding author, e-mail: Phumpanit.k@yru.ac.th เบอร์โทรศัพท์: 094-626-6536

(Received: June 13, 2023; Revised: July 2, 2023; Accepted: October 9, 2023)

บทคัดย่อ

ผู้บริหารสถานศึกษาในสภาวะการณ์โลกที่มีความผันผวนที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งประกอบด้วย ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน ยุ่งเหยิง และความคลุมเครือ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประยุกต์ใช้องค์ความรู้จิตวิทยาในการเข้าใจตนเอง เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่าง ๆ ของโลกยุคพลิกผัน มีทักษะหรือศิลปะการใช้ชีวิต ทักษะในการเรียนรู้ ปรับตัวและสร้างทักษะการทำงานใหม่ๆ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจและความรับผิดชอบขององค์กร พร้อมตั้งรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการวางแผนสำหรับการบริหารสถานศึกษาใน “ยุคโลกพลิกผัน” ซึ่งอาจจะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้วางแผน หรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ที่ถึงพร้อมทั้งศาสตร์ของการบริหาร และศาสตร์ของการบำรุงจิตใจ มีภูมิคุ้มกันทางกายและใจที่เพียงพอจะรับมือกับ “ยุคโลกพลิกผัน” โดยบทความวิชาการนี้แสดงถึงแนวคิดเกี่ยวกับยุคโลกพลิกผัน และแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน

คำสำคัญ: จิตวิทยา การบริหารสถานศึกษา ยุคโลกพลิกผัน

Abstract

School administrators in a volatile world situation known as VUCA World, which consists of uncertainty, complexity, chaos, and ambiguity. With rapid change in social situations and environments, school administrators must apply their knowledge of psychology to understand themselves, understand the differences between people, and understand the changes in things in the world of the turning era. They must have living skills, or the art of living skills, to learn, adapt, and build new work skills. To drive the implementation of the mission and responsibilities of the organization. ready for various changes. Potential plans are being made for the administration of educational institutions around the world. This may be an unplanned event or anticipated in

advance. School administrators must have the knowledge and science of administration and the science of nurturing the mind and have sufficient physical and mental immunity to cope with "The VUCA World Era". This academic article presents the concept of the VUCA world era, the concept of psychology, and psychology for school administration in the VUCA world era.

Keywords: Psychology; School administration; The VUCA world era

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับผลกระทบ รวมถึงกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรม (Disruptive innovation) สถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องปรับความคิดใหม่ ทำใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อิงกับการ “แก้ปัญหาและวางแผนเพื่อลดความไม่แน่นอน” ไปสู่โลกที่มีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้กลยุทธ์การบริหารต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรทำในทุกมิติทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ และทักษะความสามารถ เพื่อสนองต่อการพัฒนาประเทศ (พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์, 2550) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุด เพราะความสำเร็จขององค์กรและหน่วยงานขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรและหน่วยงานใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่เข้มแข็ง ย่อมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันนำพาองค์กรและหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้ การเน้นทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาแบบองค์รวมด้วยการมุ่งพัฒนาคนและสภาพแวดล้อมทางสังคม จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาแบบมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาในระดับชาติมุ่งพัฒนาบุคคลตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำพาประเทศไปสู่การพัฒนา โดยอนาคตคนไทยจะเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เป็นคนไทยที่มีทักษะสูง มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลง (Smart citizen) (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2563) เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพ มีผลิตภาพสูง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนการพัฒนาในระดับองค์กรและหน่วยงาน เน้นการพัฒนาบุคคลให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งเน้นการพัฒนาระดับบุคคลระหว่างการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กรไปสู่การเรียนรู้ ขณะเดียวกันการพัฒนาระดับบุคคลมุ่งเน้นพัฒนาคนให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (มาฆวัน กาบินพงษ์, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งยึดหลักการพัฒนาคนตาม “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนในทุกช่วงวัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ได้มีคุณภาพต้องพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งจำเป็นจะต้องวางรากฐานมาจากการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพที่สำคัญโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพราะการบริหารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ การบริหารเป็นการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ ลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ทางสังคม ซึ่งเป็นศาสตร์กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่เมื่อพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารจึงมีลักษณะเป็นศิลป์ (Art) (ปัญญามารณ์ พุทธพรพิสุทธิ์, 2562)

ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อจูงใจคน เช่น ด้านนโยบายและการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน สามารถใช้จิตวิทยาเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ การกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาบริหารสถานศึกษา และด้านการปฏิบัติงานของครูและฝ่ายบริหารสถานศึกษา สามารถนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาเชิงบูรณาการให้เกิดเทคนิคการบริหารตลอดจนนำไปกำหนดนโยบายเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบริหารให้มีความก้าวหน้าและเป็นไปตามเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด

แนวคิดเกี่ยวกับยุคโลกพลิกผัน

ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมานับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง และผันแปรอย่างรวดเร็วของโลก การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นผลจากการขับเคลื่อนของ 3 กระแสหลัก ซึ่งประกอบด้วย 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่หลอมรวมสังคมทั้งโลกให้เป็นสังคมเดียว เชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารหรือเดินทางถึงกันได้ทั่วโลกในเวลาอันรวดเร็ว 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) ที่มีการพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีขึ้นในโลก อย่างมากมาย และทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และ 3) กระแสความยิ่งใหญ่ของเงินทุน (Financialization) ที่เงินเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในโลกสมัยใหม่ โลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีทางการเงินทำให้เงินเป็นตัวขับเคลื่อนโลกในแทบทุกด้าน พร้อมกับการพัฒนารูปแบบเป็นดิจิทัลมากขึ้น (ธานินทร์ เอื้ออภิธร, 2560)

จากกระแสหลักของโลกที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้สร้างปรากฏการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในโลกสมัยใหม่ ที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งหมายถึง โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงพลิกผันอย่างรวดเร็ว คำว่า VUCA เป็นคำที่เกิดจากอักษรตัวแรกของคำ 4 คำในภาษาอังกฤษ ซึ่งสะท้อนถึงสถานการณ์ที่มีลักษณะพิเศษ 4 อย่างดังนี้ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561)

V - Volatility คือ ความผันผวนสูงการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง และรวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาหรือทำนายได้ หรือเป็นสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงฉับพลัน แบบตั้งตัวไม่ทัน หรือรวดเร็วมาก เช่น Disruptive innovation นวัตกรรมที่พลิกผันอัตราการเปลี่ยนแปลงสูง (High rate of change)

U-Uncertainly คือ สภาวะที่มีความไม่แน่นอนสูง คาดการณ์ได้ยาก ขาดความชัดเจน ไม่สามารถหาข้อมูลที่ชัดเจนมายืนยันในแต่ละสถานการณ์ได้ ทำให้ยากต่อการตัดสินใจเพราะโลกปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอนสูง (Unclear about the present)

C -Complexity คือ ความซับซ้อนเชิงระบบที่มากขึ้นเรื่อยๆ มีปัจจัยมากมาย และซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple key decision factors)

A-Ambiguity คือ ความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน (Lack of clarity about meaning of an event)

สรุป VUCA world คือ ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน ความยุ่งเหยิงและคลุมเครือ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว สถานการณ์และสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง รวดเร็วจนไม่สามารถคาดเดาหรือทำนายได้ ไม่คุ้นชิน และปรับตัวได้ยาก ดังนั้น โลกในยุค VUCA world จึงมีความท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย สำหรับผู้บริหาร ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่อาจใช้ไม่ได้ จึงถึงเวลาที่ผู้บริหารต้องเลือกรับและวิเคราะห์ข้อมูล ต้องตัดสินใจอย่างฉับไว ต้องมองทุกอย่างให้ทะลุตั้งแต่ต้นจนจบ ต้องเป็นผู้นำที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

คุณสมบัติของผู้บริหารยุคโลกพลิกผัน

ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2560)

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำสมัยตลอดเวลา โดยความทันสมัยนั้น คือ จะต้องติดตาม และรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารในอนาคตนั้นจะต้องเป็นประเภท Tech-Savvy นั่นคือต้องชำนาญในเรื่องเทคโนโลยี ซึ่งต้องเข้าใจสามารถวิเคราะห์ และเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นว่าส่งผลกระทบต่อองค์กรของตนเองอย่างไร

2. ผู้บริหารจะต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เนื่องจากโลกเรากำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารจะต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการรับข่าวสารจากสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการติดตามข่าวสารจากไลน์กลุ่มต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน หรือจากเฟสบุ๊ก (Facebook) และต้องรู้จักที่จะกรองข่าวสารที่ได้รับและเชื่อถือเฉพาะข่าวสารที่เชื่อถือได้เท่านั้น รวมถึงจะต้องสามารถย่อยข้อมูลหรือข่าวสารที่ได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็ว จะต้องหาประเด็นหรือสาระสำคัญเกี่ยวกับข่าวหรือข้อมูลดังกล่าวอย่างรวดเร็ว

3. ผู้บริหารในโลกยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้เปิดใจ ทั้งการเปิดใจที่จะยอมรับต่อความแตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความแตกต่างในด้านช่องว่างระหว่างวัย ที่ปัจจุบันที่ทำงานหลายๆแห่งเริ่มมี Generations ที่ 4 คือ Gen Z เข้ามาเป็นน้องใหม่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งสถานที่ทำงานหลายแห่งจะประกอบ Baby Boomer, Gen X, Gen Y และ Gen Z การทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ไม่สามารถใช้วิธีแบบเก่า ๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคน Gen Y และ Gen Z ที่ต้องการงานที่ท้าทาย ไม่น่าเบื่อมีพื้นที่ให้สามารถแสดงฝีมือ

ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องเปิดใจและมีใจที่กว้างพอจะยอมรับต่อการล้มเหลวที่เกิดขึ้น เนื่องจากในโลกยุค VUCA world ไม่สามารถทำงานแบบเดิม ๆ ทำให้คนทำงานต้องแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ตลอดเวลา การหาวิธีการใหม่ ๆ นั้น

มีโอกาสที่จะผิดพลาด หากผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น องค์กรก็จะไม่สามารถก้าวผ่านจากสิ่งที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นผู้บริหารต้องสามารถเรียนรู้จากความผิดพลาดได้เช่นกัน

คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่มีมักจะถูกมองข้าม คือ การทำงานเป็นทีม ในอนาคตโลกจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารอาจจะไม่จำเป็นต้องรู้ในทุกอย่าง แต่จะต้องสามารถที่จะเรียนรู้และทำงานผ่านบุคคลอื่นหรือทีมได้ ในอนาคตเป็นไปได้ที่ผู้บริหารแบบทำงานคนเดียว (One-man-show) จะสามารถประสบความสำเร็จได้ แต่ความสำเร็จจะมาจากการทำงานเป็นทีม และการเป็นทีมที่ดีนั้นจะต้องมีผู้นำคล้ายกับวาทกรรมที่คอยกำกับการทำงานของคนในทีม (พลู เดชะรินทร์, 2560)

สรุปคุณสมบัติของผู้บริหารยุคโลกพลิกผันได้ว่า VUCA world คือ ความผันผวน ความสลับซับซ้อน ความกำกวมสูง ผู้บริหารที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กล่าวมาข้างต้น และไม่ควรมีแค่ความเก่งเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีความดีประกอบด้วยและเป็นผู้บริหารที่ทำงานเป็นทีม สามารถครองใจ สร้างความศรัทธา และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

บทบาทของผู้บริหารยุคโลกพลิกผัน

ผู้บริหารยุค VUCA world ต้องเป็นผู้สร้างการมีส่วนร่วมที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์อย่างกระตือรือร้นต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นบทบาทผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีกระบวนการคิดแบบ (Growth mindset) เพื่อให้เกิดการยอมรับ การเรียนรู้และการเติบโตร่วมกัน (Fleming & Millar, 2019) ซึ่งแนวคิดนี้ได้ระบุขีดความสามารถพื้นฐานไว้ 3 ประการ นั่นคือ 1) การซึมซับ (Absorptive) 2) การปรับตัว (adaptive) และ 3) การปรับปรุงข้อมูลข่าวสาร หรือ การคิดค้นใหม่โดยมีเป้าหมาย (Generative design) (Mainemelis et al., 2015) สิ่งเหล่านี้ต้องปลูกฝังกระบวนการทัศนต่างๆ ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์

ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารยุคใหม่ควรเป็นผู้บริหารเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ในด้านสำคัญดังนี้ (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2560)

1. ผู้บริหารเชิงปฏิรูปพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวไปสู่การเป็นผู้นำ นั่นคือ ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับอิสรภาพในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ผู้บริหารยุคใหม่จะสนใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่ม และแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง
2. ผู้บริหารเชิงปฏิรูปให้ความสำคัญกับการจูงใจ โดยการตอบสนองความต้องการระดับสูง เช่น การยกย่องยอมรับ จะทำให้ความสำเร็จสูงมากกว่าการใช้แรงจูงใจที่ต่ำ
3. ผู้บริหารเชิงปฏิรูปปลูกกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาสนใจการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าสนใจแต่ผลประโยชน์ของตนเอง
4. ผู้บริหารเชิงปฏิรูปเป็นผู้วาดวิสัยทัศน์ที่ปรารถนาสำหรับอนาคตและสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ เพื่อให้เกิดความพยายามในการเปลี่ยนแปลง

สรุปบทบาทของผู้บริหารยุคโลกพลิกผัน ได้ว่า เป็นผู้บริหารยุคใหม่ที่ดีควรเป็นนักคิดเชิงระบบนำสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย โดยใช้หลักการร่วมมือ การกระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม มีการกระตุ้นความสามารถ จัดระเบียบตนเองเพื่อสามารถปรับตัวได้ภายใต้เงื่อนไข VUCA world

แนวทางการเตรียมตัวรับมือในยุคโลกพลิกผัน

แนวทางการเตรียมตัวรับมือกับยุคโลกพลิกผันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเตรียมตัวใน 4 ด้านหลักๆ ดังนี้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2560)

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงทีเหตุการณ์ เพื่อสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และตอบสนองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เริ่มจาก 1) การสื่อสาร (Communicate) กับทีมงานและคนในองค์กรซึ่งการสื่อสารที่ชัดเจน จะทำให้ทุกคนเห็นเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เป็นภาพเดียวกัน 2) การสร้างความเชื่อมั่น (Belief) โดยสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองตามด้วยการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น 3) การสนับสนุนการเติบโตทั้งทางความคิด (Grow Mindset) และการทำงานสไตล์ใหม่ ๆ ในทางเดียวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา และ 4) ความมุ่งมั่น (Focus) โดยมีความมุ่งมั่นและมั่นใจว่าบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถและพร้อมก้าวไปในทิศทางเดียวกัน

2. การทำความเข้าใจ (Understanding) เป็นการทำความเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร รวมทั้งขีดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วมกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพื่อรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่นำมาบูรณาการเพื่อเสริมสร้างมุมมองใหม่ ๆ ในการเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้แรงขับเคลื่อนของ 1) ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) ซึ่งเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยใช้คำถามปลายเปิด หรือ คำถามแบบโค้ช เพื่อเปิดใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ได้มาซึ่งข้อมูลใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ภายในองค์กร 2) การเอาใจใส่ (Empathy) เป็นการใส่ใจกับบุคลากรที่ร่วมงานเพื่อให้ได้ใจ และการร่วมมือร่วมใจอย่างต่อเนื่อง 3) การเปิดใจ (Open mind) เพื่อเปิดใจ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ หรือแนวคิดเชิงสร้างสรรค์มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การสร้างความชัดเจนกระจ่าง (Clarify) ในยุคพลิกผันที่ระบบและองค์กรรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับมีปัจจัยมากมายและซับซ้อนต่อการตัดสินใจ (Multiple key decision factors) การสร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์จึงเป็น แนวทางที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง เพื่อให้การตัดสินใจทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งการสร้างชัดเจน ประกอบด้วย 1) การจัดระบบให้เรียบง่าย (Simplify) เพื่อลดความซับซ้อนของระบบ โดยเน้นประเด็นหลัก ๆ ที่เป็นแก่นขององค์กรซึ่งช่วยลดการเสียเวลากับระบบหรือขั้นตอนที่ไม่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร 2) การตระหนักรู้ (Awareness) ซึ่งเป็นการใช้สัญชาตญาณและประสบการณ์ในการทำงาน ในการตัดสินใจ และ 3) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อให้ได้มุมมองแบบองค์รวมแล้วแยกย่อยออกมาเป็นส่วนต่างๆเพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนในการขับเคลื่อน

4. ความว่องไว (Agility) เป็นมุมมองความว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ความยืดหยุ่นและมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้โดยที่ยังคงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรยังอยู่ ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจ (Decisiveness) ซึ่งช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตัดสินใจด้วยความมั่นใจ 2) การพัฒนานวัตกรรม (Innovation) เป็นการเรียนรู้ปัญหาขององค์กรแล้วพัฒนานวัตกรรมใหม่ออกมาเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น และ 3) การ

ให้อำนาจ (Empower) ซึ่งการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และการสนับสนุน ช่วยผลักดันทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม

ขณะที่สุกศักดิ์ ฤกษ์นามระ (2563) ได้นำเสนอ แนวทางการรับมือของผู้บริหาร หรือผู้นำที่ต้องเผชิญกับการพลิกผันและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ทางการศึกษา ดังนี้

1. การหาจุดสมดุลร่วมกันระหว่าง 2 ขั้วตรงกันข้าม (Ambidexterity) องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในยุค VUCA world คือ การสร้างความสมดุลระหว่าง 2 เป้าหมายที่อาจดูสวนทางกันโดยการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Exploitation) ควบคู่กับการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง (Exploration) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางในการสร้างสมดุลและการปลูกฝังแนวคิดทั้ง 2 ในกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้สำเร็จ

2. การฝึกฝนความแข็งแกร่งทางอารมณ์ (Emotional fortitude) ซึ่งความแข็งแกร่งทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการแปลงความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่ฉับพลัน เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างผลงาน ในขณะที่ยากต้องเข้าใจว่าความล้มเหลวในบางสถานการณ์อาจหลีกเลี่ยงได้ยาก ดังนั้นการสื่อสารให้องค์กรเข้าใจและคุ้นชินกับการเผชิญสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงโดยการส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับและเรียนรู้จากความล้มเหลวจะเป็นการฝึกฝนความแข็งแกร่งเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์จริง

สรุปแนวทางการเตรียมตัวรับมือในยุค VUCA world ได้ว่า แนวทางการเตรียมตัวรับมือในยุคโลกพลิกผัน มีหลักการ 4 ด้าน ในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทันท่วงทีเหตุการณ์สามารถเข้าใจในจุดแข็ง จุดอ่อน ชัดความสามารถและกลยุทธ์ขององค์กร สร้างความชัดเจนกระจ่างในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ความยืดหยุ่น และมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถสร้างความสมดุลระหว่าง 2 เป้าหมาย โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ควบคู่กับการแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีความแข็งแกร่งทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถในการเปลี่ยนความกลัวเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างผลงาน

ความหมายเกี่ยวกับจิตวิทยา

คำว่า “จิตวิทยา” ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Psychology” มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก 2 คำ คือ “Psyche” คำหนึ่งซึ่งหมายถึง จิต (Mind) หรือ วิญญาณ (Soul) กับอีกคำหนึ่ง คือ “Logos” ซึ่งมีความหมายว่า การศึกษาหรือการเรียนรู้ (Study) ดังนั้นคำว่า จิตวิทยาถ้าแปลโดยตรงจากคำว่า Psychology ตามความหมายของรากศัพท์เดิมจึงหมายถึง “ การศึกษาเกี่ยวกับจิตวิญญาณ” ต่อมาเมื่อเห็นว่าจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือการสัมผัสใด ๆ มองไม่เห็น พิสูจน์ไม่ได้ นักจิตวิทยาจึงไม่พยายามที่จะอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในรูปของจิตวิญญาณ จึงเปลี่ยนมาสนใจพฤติกรรมซึ่งสามารถเห็นได้ และสามารถใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการศึกษาทำให้จิตวิทยาได้รับการยอมรับว่าเป็นวิทยาศาสตร์ ในปัจจุบันความหมายของจิตวิทยาที่เป็นที่ยอมรับมาก คือ ศาสตร์ที่ศึกษาทั้งพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตด้วยระเบียบเชิงวิทยาศาสตร์ (Psychology is the Scientific Study of Behavior and Mental processes) ระเบียบวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Study) การใช้วิธีการสังเกต การพรรณนาและการทดลองเพื่อที่จะรวบรวมความรู้แล้วจัดการความรู้ให้เป็นระบบ (Systematic) ส่วนพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง

การกระทำที่สามารถเห็นได้โดยตรง และกระบวนการทางจิตใจ (Mental process) หมายถึง การคิด ความรู้สึก แรงจูงใจเป็นประสบการณ์ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง (Halonen and Santrock, 1996)

สรุปความหมายของจิตวิทยา ได้ว่า จิตวิทยา คือ ศาสตร์ที่ว่าด้วยการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการของจิตใจ กระบวนการความคิด และพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ รวมถึงการใช้ความรู้ทางจิตวิทยาเข้าใจ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม หมายถึง แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาทั้ง 13 สาขาจากหนังสือจิตวิทยาทั่วไป (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2557) ซึ่งผู้เขียนได้นำมา วิเคราะห์ สังเคราะห์โดยหาข้อสรุปร่วมจากแนวคิดเกี่ยวกับศาสตร์ทางจิตวิทยาและศาสตร์ของการบริหารสถานศึกษา สามารถทบทวนความคิดจนได้ข้อสรุปที่เหมาะสมเกี่ยวกับแนวคิดจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรมทั้ง 11 สาขา ดังนี้

1. จิตวิทยาทั่วไป (General Psychology) จิตวิทยาพื้นฐาน การรับรู้มนุษย์กับสังคม แรงจูงใจ การเรียนรู้ เซอร์วิญญา สุขภาพจิต การสัมผัส ความจำ การลืม และการคิด ซึ่งมีความสำคัญและมีความจำเป็นในระดับต้น ๆ สำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานที่เหมาะสมตรงตามความสามารถและบริหารคนตามธรรมชาติของความเป็นมนุษย์อันเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนา

2. จิตวิทยาแนะแนว (Guidance Psychology) ผู้บริหารในโลกยุคพหุวัฒนธรรม ต้องมีความเชื่อว่า ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ โดยใช้กระบวนการส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติ และเติมตามศักยภาพสามารถปรับตัวให้เข้ากับวิถีชีวิตในยุค VUCA world ลักษณะผู้บริหารควรที่ เป็นผู้แนะนำและให้คำปรึกษามีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของปรัชญาการแนะแนว ถือว่ามนุษย์ทุกคนมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมานั้นย่อมมีสาเหตุ มนุษย์ทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูง จึงควรได้รับการพัฒนาให้ถึงขีดสุดในทุกด้าน มีสิทธิ์ในการจัดการกับชีวิตของตนเอง และอาจต้องได้รับความช่วยเหลือตามโอกาสด้วยเช่นกัน

3. จิตวิทยาการให้คำปรึกษา (Counseling Psychology) การให้คำปรึกษาเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารงานสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรมดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกระบวนการให้คำปรึกษา ประกอบด้วย ขั้นตอนการสร้างสัมพันธภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้คำปรึกษาและทำให้ผู้รับคำปรึกษาเกิดความอบอุ่น สบายใจ และไว้วางใจ พร้อมทั้งจะพิจารณาและทำความเข้าใจในปัญหาของตน ด้วยสติปัญญาที่ชัดเจน

4. จิตวิทยาศาสนา (Religious Psychology) หลักจิตวิทยาศาสนา ศาสนากับชีวิต และศาสนากับหลักทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานหรือการบริหารงานสถานศึกษาในโลกยุคพหุวัฒนธรรม เนื่องจากต้องกำหนดให้ผู้ได้บังคับบัญชามีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในแง่ สติ ปัญญา เหตุผล อารมณ์ และร่างกาย โดยอาศัยหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ เนื่องจากศาสนามีคุณสมบัติในการเยียวยาจิตใจด้านลบและพัฒนา

จิตใจด้านบวก พัฒนาบุคลิกภาพให้สมดุล พัฒนาสติปัญญา พัฒนาร่างกาย พัฒนาศีลธรรม การพัฒนาจิตวิญญาณ ภายในตนเอง จนกลายเป็นสามัญสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคมและส่วนรวม

5. จิตวิทยาการทดลอง (Experimental Psychology) กระบวนการเรียนรู้ด้านมโนทัศน์ภาพลวงตา และการหยั่งจิต ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้เรียนรู้ทั้งในเรื่องต่าง ๆ อันมีส่วนในสำคัญในการทำงานและการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่ามีส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนในฐานะผู้นำในการวางแผน กำหนดนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการชั้นเรียน บรรยากาศในห้องเรียน ถ่ายทอดกระบวนการรับรู้โดยผ่านประสาทในการรับสัมผัส เพื่อสร้างการตอบสนอง โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์เดิม ด้วยความคิดไตร่ตรอง และเกิดมโนทัศน์หรือแบบจำลองเชิงความคิดที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

6. จิตวิทยาการเรียนรู้ (Learning Psychology) ธรรมชาติของการเรียนรู้ ทฤษฎีการเรียนรู้การถ่ายโยงการเรียนรู้ การเสริมแรง การลงโทษ และการปรับแต่งพฤติกรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ทั้งนี้เพราะการเสริมแรงเป็นกระบวนการทางสังคมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล หากผู้บริหารสนับสนุน ให้ข้อมูลข่าวสาร หรือการให้โอกาส เพื่อให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพ สามารถบูรณาการและการถ่ายโยงความรู้ของตนเอง ต่อยอดทางความคิดเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา

7. จิตวิทยาการศึกษา (Educational Psychology) เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการ เชาวปัญญา พัฒนาการทางจริยธรรม การพัฒนาทักษะ ทฤษฎีหลักสูตรและการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวัดและประเมินผลทางการศึกษา การบริหารจัดการชั้นเรียน หากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันส่งเสริมความเป็นครูที่ดี ซึ่งเป็นหลักในการพัฒนาและควรส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชาในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมหน้าที่ความรับผิดชอบ และสร้างความพร้อมให้กับครูในด้านการสอน ฝึกฝน พัฒนา และอบรมคุณธรรมและจริยธรรม

8. จิตวิทยาบุคลิกภาพ (Personality Psychology) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ ความสำคัญของบุคลิกภาพ ประเภทของบุคลิกภาพ การป้องกันตนเองและการวัดบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นองค์ประกอบของบุคคลและส่งผลต่อการทำงาน หากผู้บริหารในโลกยุคพลิกผันเข้าใจในบุคลิกภาพของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ก็จะสามารถส่งเสริมพัฒนา กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้ดี รวมทั้งบุคลิกภาพของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อเกิดการยอมรับการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

9. จิตวิทยามวลชน (Crowd Psychology or Mob Psychology) ผู้บริหารในยุคโลกพลิกผันต้องใช้กลยุทธ์การใช้จิตวิทยามวลชนในรูปแบบของการจูงใจ การเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุย ตลอดจนคลายความขัดแย้งในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

10. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร (Industrial and organizational Psychology) ผู้บริหารในโลกยุคพลิกผัน ควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถบริหารงานในสถานการณ์ความขัดแย้ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยุติธรรม มีความ

รอบรู้ มีอารมณ์มั่นคง มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักมอบหมายงาน มีการวางแผนที่ดี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามารถด้านการตัดสินใจ และรู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

11. จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) ผู้บริหารในยุคโลกพหุวัฒนธรรม ต้องเข้าใจถึงการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ธรรมชาติของสังคม พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม ต้องเรียนรู้วิธีการจัดการกับความซับซ้อนทางสังคมยุค VUCA world ต้องพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยวิสัยทัศน์ และความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม ได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านจิตวิทยาเพื่อใช้ในการบริหารในโลกยุคพหุวัฒนธรรม ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความเข้าใจในตนเอง และเข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บริหารมีความรู้ และมีความเข้าใจดังที่กล่าวมาข้างต้น จะสามารถนำพาสถานศึกษามุ่งสู่เป้าหมายในยุคโลกที่มีความผันผวนได้ ผู้เขียนจึงขอนำเสนอแนวคิดจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม ตามภาพประกอบดังนี้



ภาพที่ 1 จิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรม

บทสรุป

จิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรมทั้ง 11 สาขา เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพหุวัฒนธรรมต้องสามารถตระหนักรู้ และสามารถใช้จิตวิทยาในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นประโยชน์ ควรใช้กระแสของ VUCA World ในการขับเคลื่อนและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาให้ออกจาก Comfort zone หรือความคุ้นชินในแบบเดิม ๆ ที่มีอยู่ ให้มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้กำลังใจ และตอบสนอง

ด้วยแรงเสริมที่เหมาะสมสร้างความท้าทาย ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กร ควบคุมสติให้มั่น ไม่หวั่นไหว ทำความคิดและจิตใจให้หนักแน่น ทำงานทุกอย่างให้เข้มแข็งและเต็มศักยภาพ เปลี่ยนบทบาทจากผู้บริหารสถานศึกษายุค Comfort zone มาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของ VUCA world ซึ่งการคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคพลิกผันเป็นเรื่องยาก การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ผู้บริหารจะต้องเริ่มการเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายในโดยเริ่มต้นด้วยการพัฒนาความเข้าใจในมนุษย์ไปสู่การเชื่อมโยงตนเองกับคนและสังคมภายนอก เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้ ศึกษาวิเคราะห์สภาพการเปลี่ยนแปลง และการบริหารมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้สึกร่วมในการบริหารเนื่องจากความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากขึ้นในโลกเชื่อมโยงกันอย่างไร้พรมแดน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถเข้าถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมและนำความแตกต่างมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สามารถเข้าใจและดูแลบุคลากรในสถานศึกษาให้อยู่ร่วมงานให้นานและทุ่มเทกับองค์กรให้มากที่สุด โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกที่พลิกผันทั้ง 11 สาขา เป็นแกนหลักของการบริหารการศึกษา ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผันได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2563). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี กับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐบาล ปัญหาข้อขัดแย้ง*. สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2563. จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8520st/
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2557). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ เอื้ออภิศร. (2560). *ทักษะการเรียนรู้ใหม่เพื่อรับมือความเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2560. จาก <http://www.thestandard.co/learning-for-change>
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2560). *การจัดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล.
- ปัญจมาภรณ์ พุทธพรพิสุทธิ. (2562). *องค์ความรู้ทางจิตวิทยาเพื่อการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ดุษฎีบัณฑิตภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พลุ เดชะรินทร์. (2560). *ผู้บริหารในยุค VUCA ต้องทำอะไร*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/64285>
- พิพัฒน์ ยอดพฤติการณ์. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียงในภาคธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: วนิดาการพิมพ์.
- พัชรภรณ์ ดวงขึ้น. (2561). *ผู้นำองค์กรในโลก VUCA*. ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐและเอกชน: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- มาฆวัน กาบินพงษ์. (2552). *สิทธิประโยชน์และวิธีปฏิบัติทางภาษีสำหรับธุรกิจ SMEs*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสรรพากรพื้นที่ฉะเชิงเทรา.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2560). *ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่*. สืบค้นเมื่อ 16 ธันวาคม 2560. จาก <http://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world>

สุกศักดิ์ กฤษณามระ. (2563). *ผู้นำองค์กรควรรับมือกับวิกฤตโควิด-19 อย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 27 มีนาคม

2564. จาก <http://www2.deloitte.com/th/en/pages>

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2560). *การบริหารองค์กรของผู้นำให้ประสบความสำเร็จ*. สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม

2560. จาก <http://www.ftpi.or.th>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

Jane S. Halonen and J. W. Santrock. (1996). *Psychology: Contexts of behavior* (Madison, WI, US: Brown & Benchmark Publishers.

