

กระบวนทัศน์การบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน Educational administration paradigm in Disruption Period

¹ผศ.ว่าที่ พ.ต.ดร.นพดล เจนอักษร

Asst.Prof.Maj. Nopadol Chenaksara, RTAR.,Ph.D.

รศ.ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์

Assoc. Prof. Mattana Wangthanomsal, Ph.D.

ผศ.ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา

Asst. Prof. Nuchnara Rattanasiraprapha, Ph.D.

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand

¹Corresponding author email: nchenaksara@gmail.com

Received: September 25, 2021; **Revised:** December 1, 2021; **Accepted:** December 7, 2021



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอพัฒนาการและความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) บวกกับความมั่งคั่งอันเป็นผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้ระบบสารสนเทศที่เป็นอภิวัดภาพ (ubiquitous) ทำให้เกิดองค์การหลังสมัยใหม่ (postmodern organizational) ที่กลายสภาพเป็นองค์การเสมือนจริง (virtual organization) ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ทำให้เกิดนวัตกรรมทางการบริหารหลายประการ เมื่ออย่างเข้าสู่สหัสวรรษใหม่ ความเป็นโลกาภิวัตน์ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวางมากขึ้น โดยลำดับ จนเกิดภาวะพลิกผัน (disruption period) หรือภาวะการไม่หยุดนิ่งของการพัฒนาขึ้น นอกจากภาวะพลิกผันแล้วอัตราเร่งของการเปลี่ยนแปลงนี้ยังถูกกระตุ้นให้สูงขึ้น โดยการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ อันเนื่องมาจากไวรัสสายพันธุ์โคโรนา-19 กระบวนทัศน์การบริหาร

การศึกษาในยุคพลิกผัน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ควรจะได้พิจารณา เพราะจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการปฏิบัติที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำสำคัญ : กระบวนทัศน์, การบริหารการศึกษา, ยุคพลิกผัน

Abstract

This paper is to present the rapid development and advancement of artificial intelligence combined with wealth resulting from economic development under the ubiquitous information system creating a post-modern organization become a virtual organization. This change has resulted in a number of management innovations. As we enter the new millennium Globalization is progressing rapidly and progressively, until a turn of events on a disruption period, the acceleration of this change is triggered higher by the epidemic of emerging diseases caused by the corona-19 virus. Educational administration paradigm in the disruption period Therefore, it is important to consider. Because it will determine the direction of the appropriate action and the most effective in the future.

Keyword: paradigm, educational administration, disruption period

บทนำ

ปลายทศวรรษ 1990 พัฒนาการและความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของระบบปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence) ที่มีประสิทธิภาพสูงในอัตราวิเศษ ได้ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดตามไปด้วย การเติบโตอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขององค์กรในช่วงระยะเวลานี้บวกร่วมกับความมั่งคั่งอันเป็นผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้ระบบสารสนเทศที่เป็นภควัฒนภาพ (ubiquitous) ทำให้คุณลักษณะขององค์กรเปลี่ยนไปจากเดิมหลายประการ องค์กรในช่วงระยะเวลานี้จึงถูกอธิบายด้วยศัพท์ทางวิชาการว่า องค์กรหลังสมัยใหม่ (postmodern organizational) เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้้องค์กรหลังสมัยใหม่ไม่จำเป็นที่จะต้องมีที่ตั้งถาวร อุปกรณ์สำนักงาน หรือแม้แต่บุคลากรขององค์กรก็ไม่จำเป็นที่จะต้องมีความมากมายตามโครงสร้างขององค์กรอีกต่อไป องค์กรหลังสมัยใหม่ได้กลายสภาพเป็นองค์กรเสมือนจริง (virtual organization) ที่พร้อมจะทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลาโดย

บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงเพียงไม่กี่คน สภาวะเช่นนี้เกิดขึ้นก่อนในองค์กรทางธุรกิจ ก่อนที่จะขยายตัวมาสู่องค์กรภาครัฐ รวมทั้งองค์กรทางการศึกษา

ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ทำให้เกิดนวัตกรรมทางการบริหารหลายประการตามมา ด้วย ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 5 ด้านด้วยกัน คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553)

1. **ด้านการวางแผน การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการประเมินผล** เช่น การวางแผนกลยุทธ์ (strategic planning) กรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหนัาระยะปานกลาง (medium term expenditure framework : MTEF) การสร้างเกณฑ์เปรียบเทียบวัด (benchmarking) การพัฒนาสมรรถนะ (competencies development) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) ข้อเสนอเพื่อการเปลี่ยนแปลง (blueprint for change) การบริหารความเสี่ยง (risk management) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participatory management) ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (corporate social responsibility : CSR) การประเมินแบบสมดุล (balanced scorecard : BSC) และการประเมิน 360 องศา (360 degree feedback) เป็นต้น

2. **ด้านกระบวนการ** เช่น การรีออกแบบหรือรีเอนจิเนียริง (reengineering) การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า (customer relation management) การแบ่งกลุ่มลูกค้า (customer segmentation) การวัดระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (customer satisfaction survey: CSS) การจัดจ้างจากภายนอก (outsourcing) และการบริหารโครงการ (project management) เป็นต้น

3. **ด้านการจัดการคุณภาพ** เช่น ระบบอนุกรมคุณภาพ (ISO 9000) การจัดการคุณภาพโดยรวม (total quality management) ซิกส์ซิกมา (six sigma) รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award) รางวัลคุณภาพแห่งชาติของประเทศไทย (Thailand Quality Award) และ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (public sector management quality award : PMQA) เป็นต้น

4. **ด้านการจัดการความรู้** เช่น การจัดการความรู้ (knowledge management) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และ สารสนเทศภูมิศาสตร์ (geographic information system : GIS) เป็นต้น

5. **ด้านการจัดการเกี่ยวกับการเงิน** เช่น การจัดทำบัญชีต้นทุน (capital charge) การปรับปรุงระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐ (government fiscal management information system : GFMS) ต้นทุนกิจกรรม (activity-based costing : ABC) การวิเคราะห์มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (economic value-added analysis : EVA) และการสร้างคุณค่าเพิ่ม บลูโอเชียน (blue ocean) เป็นต้น

เมื่อย่างเข้าสู่สหัสวรรษใหม่ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกหรือความเป็นโลกาภิวัตน์ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวางมากขึ้นโดยลำดับ จนเกิดภาวะพลิกผันขึ้น (disruption period) หรือภาวะการไม่หยุดนิ่งของการพัฒนา ที่เกิดจาก “มนุษย์” เพื่อตอบสนองความต้องการของ “มนุษย์” สิ่งที่ได้จากการพัฒนา คือ นวัตกรรมใหม่ๆ ที่สร้างประโยชน์ให้คนกลุ่มหนึ่ง และอาจจะทำให้คนอีกกลุ่มหนึ่งเสียประโยชน์ไป ซึ่งการจัดการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นรูปแบบการบริหารการศึกษาที่ถูกพัฒนาขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาในมิติปัจจุบันต่อไป

แนวคิดการพลิกผันและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

การพลิกผัน (Disruption) จึงไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่ แต่คือทางเลือกที่แต่ละคนแต่ละองค์กรสามารถจะสร้างมันขึ้นมาได้ สำหรับนวัตกรรมที่เป็นตัวสร้างความพลิกผันในทางการศึกษาอาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ ดังนี้คือ (ชัชวาล โอสธานนท์ , 2563)

1. Mobile Learning คือศักยภาพในการเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ตโดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียนหรือห้องบรรยายใด ๆ จัดเป็น disruption ที่ส่งผลในวงกว้างลดความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษาแต่ก็สร้างความเหลื่อมล้ำหากด้อยฐานะทางเศรษฐกิจ หรืออยู่ใน ภูมิประเทศที่ไม่มีบริการ Wi-Fi

2. Analytics Technologies เทคโนโลยีในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นพื้นฐานใหญ่ที่จะสร้างความเข้มแข็ง ในการที่จะปรับตัวให้สู้กับ Disruption ได้ เพราะเทคโนโลยีเรื่องการคิดวิเคราะห์จะช่วยทำให้ทันเวลาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพของข้อมูล

3. Mixed Reality คือการผสมผสานคุณสมบัติปกติของมนุษย์โดยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ทั้งในฐานะที่ทำตามสั่งเพื่อช่วยเสริมความต้องการของมนุษย์ ช่วยเสริมแบบอัตโนมัติ

(Automation) คือทำหน้าที่ในสิ่งที่มนุษย์ไม่ต้องทำอีกแล้ว และสุดท้ายเป็นการช่วยเสริมแบบ Autonomous AI คือไม่ต้องใช้มนุษย์ทำหน้าที่นั้นอีกต่อไป

4. Artificial Intelligence (AI) คือปัญญาประดิษฐ์รูปแบบต่าง ๆ ที่จะมาแข่งกับคนที่ไม่มีทั้งบวกและลบเพียงแต่มนุษย์จะต้องใช้ประโยชน์ AI ให้ได้ ไม่อาจปฏิเสธ disruption ข้อนี้ต้องอยู่เหนือ AI ให้ได้ ต้องปรับตัว

5. Blockchain Technology คือเทคโนโลยีว่าด้วยระบบการเก็บข้อมูล (Data Structure) ซึ่งไม่มีตัวกลาง ข้อมูลที่ได้รับการปกป้องจะถูกเข้ารหัสและจัดเก็บเป็นสำเนาไว้ในเครื่องของทุกคนที่ใช้ฐานข้อมูลเดียวกันเสมือนห่วงโซ่ (Chain) โดยทุกคนจะรับทราบร่วมกัน ว่าใครเป็นเจ้าของและมีสิทธิในข้อมูลตัวจริง

6. Virtual Assistants เทคโนโลยีผู้ช่วยเสมือน ในอนาคตมนุษย์ที่เป็นหัวหน้างานอาจจะไม่จำเป็นต้องมีผู้ช่วยหรือเลขานุการอีกต่อไป เพราะเทคโนโลยี VA จะเข้ามาทำหน้าที่แทน VA จะสามารถให้ข้อมูลได้อย่างกว้างขวางเที่ยงตรงและเป็นกลางปราศจากจินตนาการหรืออารมณ์ร่วม ต่าง ๆ รวมทั้ง VA ไม่มีผลประโยชน์แอบแฝงหรือทับซ้อนต่อการตัดสินใจบนข้อมูลต่าง ๆ เหล่านั้นแต่อย่างใดทั้งสิ้น

เทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมสมรรถนะในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของผู้ใช้ ได้อย่างเหมาะสมเป็นรายบุคคล รวมทั้งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานะของโลกเกิดความพลิกผันร่วมที่เป็นพลังแห่งความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่งอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน

นอกจากภาวะพลิกผันแล้วอัตราเร่งของการเปลี่ยนแปลงนี้ยังถูกกระตุ้นให้สูงขึ้น โดยการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่อันเนื่องมาจากไวรัส สายพันธุ์โคโรนา-19 ที่พบเป็นครั้งแรกในนครอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 โดยองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดนี้เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 และประกาศให้เป็นโรคระบาดทั่วไป ในวันที่ 11 มีนาคม 2563 การระบาดของไวรัสโคโรนา พ.ศ. 2562-2563 เป็นการระบาดทั่วโลก โดยมีสาเหตุมาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โจทย์สำคัญของรูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมจึงมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น โดยลำดับเป็นทวีคูณ และยังเป็นข้อถกเถียงที่หาข้อยุติไม่ได้ ว่าควรเป็นอย่างไร มุมมองหรือวิธี

คิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องที่ควรพิจารณาสำหรับสถานการณ์นี้ (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2563)

ภาวะที่มนุษย์มองอะไรอย่างเดียวกันแล้วมองเห็นได้ไม่เหมือนกันนั้น คงมีมาแต่โบราณกาล ในพระบาลีก็มีพุทธพจน์ปรากฏไว้ว่า “มโนปุพฺพงคมา ธมฺมา มโนเสฏฺฐา มโนมยา : ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จได้ด้วยใจ” คือ ใจที่เป็นตัวกำหนดวิธีคิด (mindset) ทำให้คนเรามอง”อะไรอย่างหนึ่ง” ไปตามวิธีคิดของตน (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่มที่ 25, ข้อที่ 11, หน้า 11, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) Frederick Longbridge กวีอังกฤษคนสำคัญก็เขียนบทกวีอมตะไว้ว่า Two men look out through the same bars ; One sees the mud, and one the stars ซึ่ง เจษฏาจารย์ ฟ. ฮีแลร์ (F. Hilaire) บราเดอร์คนสำคัญของโรงเรียนอัสสัมชัญแปลเป็นไทยไว้อย่างไพเราะว่า สองคนยลตามช่อง คนหนึ่งมองเห็นโคลนตม คนหนึ่งตาแหลมคม มองเห็นดวงดาวอยู่พราวพราย (F. Hilaire, 1929)

หกสิบปีที่แล้วมา นักวิชาการยุคใหม่เริ่มให้ความสนใจในสิ่งที่ทำให้คนเรามองอะไรอย่างเดียวกันได้ไม่เหมือนกัน ในหนังสือชื่อ The Structure of Scientific Revolutions โทมัส เอส. คูห์น (Thomas S. Kuhn, 1970) เรียกสิ่งนี้ว่า กระบวนทัศน์ (paradigm) โดยเขาได้ให้คำนิยามของคำว่า กระบวนทัศน์ (paradigm) ในเชิงวิทยาศาสตร์ ไว้ว่า หมายถึง "กรอบแนวคิด (conceptual framework) หรือ โลกทัศน์ (worldview) ที่แตกต่างหลากหลายกันไป ขึ้นอยู่กับแต่ละชุมชนทางวิทยาศาสตร์ (scientific community) ที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การ นโยบาย โครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยี และพฤติกรรมการบริหาร” นิยามของคูห์นสอดคล้องกับความหมายเดิมในรากศัพท์ภาษากรีกของคำว่า paradigm คือ para แปลว่า beside ส่วน deigma แปลว่า ทัศนคติ คือ ชุดแนวความคิด หรือ มโนทัศน์ (Concepts) ค่านิยม (Values) การรับรู้ (Perceptions) และการปฏิบัติ (Practice) ที่มีร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่ง เกี่ยวกับความจริง (Reality) ของคนกลุ่มนั้น ซึ่งเป็นฐานคิดในการบริหารการจัดการตนเอง กระบวนทัศน์จึงทำหน้าที่สองประการ คือ ประการแรก ทำหน้าที่วางหรือกำหนดกรอบ ประการที่สอง ทำหน้าที่บอกว่าควรจะมีประเพณีปฏิบัติอย่างไร ภายในกรอบเพื่อให้เกิดความสำเร็จ รวมไปถึง การที่จะวัดความสำเร็จนั้นอย่างไรด้วย

อีกนัยหนึ่ง deigma ยังแปลได้ว่าเป็น แบบจำลอง (model) แบบแผน (pattern) หรือ ตัวอย่าง (example) ที่เป็นที่ยอมรับ อันมีนัยยะ ว่าเป็นตัวอย่าง สำหรับการทำความเข้าใจต่อไป

ความสำคัญของการสร้างกระบวนทัศน์ก็คือ การทำให้คนเกิดความสามารถในการแก้ไขปัญหาคเดิม ๆ ที่ไม่เคยแก้ไขได้ ด้วยการอาศัยมุมมองใหม่ที่นำไปใช้แก้ปัญหานั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสมหรือที่เรียกว่าเป็นการ “เปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm shift)” นั่นเอง การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวถึงนี้ อาจทำให้คนที่เดิม เคยมองเห็นภาพในครั้งแรกเป็นหัวเปิด เมื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์แล้ว ก็จะสามารถมองเห็นภาพเดิมเป็นหัวนกได้ เป็นการเกิดมุมมองใหม่ต่อชุดข้อมูลเดิม โดยไม่ต้องเปลี่ยนแปลงข้อมูลเดิมแต่อย่างใด (เรวัต ตันตยานนท์, 2559)

จากความหมายข้างต้นนี้ถ้าพิจารณาจากประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติก็จะพบว่า มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เพียงไม่กี่ครั้งเท่านั้นในสังคมมนุษย์ ครั้งที่หนึ่ง จากการที่มนุษย์เร่ร่อนหากินโดยการล่าสัตว์และเก็บพืชผลตามธรรมชาติมาทำเกษตรกรรมแบบตั้งรกราก ครั้งที่สองในสมัยกลางหรือยุคเรอเนสซอง อันเป็นที่มาของการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยอาจมองได้ว่า เดคาร์ต และนิวตัน เป็นนักคิด นักวิทยาศาสตร์ที่ให้ความชัดเจน แก่กระบวนทัศน์ในยุคนั้น คือการแบ่งกายออกจากจิตอย่างเด็ดขาด โดยนิวตันมองสรรพสิ่งว่าเป็นมวลที่สัมผัสหรือสัมพันธ์กัน แต่เพียงภายนอกทางกายภาพเท่านั้น ซึ่งจะตรงข้ามกับทัศนะตามกระบวนทัศน์ใหม่ ซึ่งเกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ครั้งที่สาม ที่มนุษยชาติกำลังจะก้าวเข้าสู่ยุคควอนตัมฟิสิกส์ อันมีลักษณะความสัมพันธ์แบบเครือข่ายซึ่งเป็นพลวัตจากภายในทั้งกายและจิต เป็นหนึ่งเดียว ไม่แบ่งแยกกัน เคลื่อนไหวแปรเปลี่ยนแทรกซึมอยู่ในทุกสรรพสิ่ง (ประเสริฐ ออด สอนจันทร์, 2555)

อย่างไรก็ดีหากมองในทางสังคมวิทยา กระบวนทัศน์ (Paradigm) อาจอธิบายได้ว่า คือความเชื่อพื้นฐานที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์หรือ กระแสความคิดของคนในยุค ๆ หนึ่ง แม้ความเชื่อพื้นฐานที่มีในจิตใจของมนุษย์ทุกคน จะแตกต่างกันตามเพศ วัย สิ่งแวดล้อม การศึกษา อบรม และการตัดสินใจเลือกของแต่ละบุคคลก็ตาม แต่เมื่อผสมผสานเข้าด้วยกันแล้วก็จะเกิดเป็นกระแสความคิดหลักของสังคมในยุคนั้น ๆ สรุปได้ว่า กระบวนทัศน์ คือ ความคิดความเชื่อของคนแต่ละยุคแต่ละสมัยที่ต่อโลกและชีวิต นั่นเอง

จากข้อพิจารณาข้างต้นนี้จึงอาจจะแบ่งกระบวนทัศน์ตามมิติสังคมวิทยาออกได้เป็น 5 กระบวนทัศน์ ด้วยกัน ตามวิวัฒนาการของสังคมมนุษย์ กล่าวคือ (กิริติ บุญเจือ, 2548)

1. กระบวนทัศน์ดึกดำบรรพ์ (Primitive Paradigm) แนวคิดแบบนี้เกิดขึ้นกับมนุษย์ดึกดำบรรพ์ทันทีที่มนุษย์เกิดขึ้นในโลกนี้ จึงสันนิษฐานได้ว่า แนวคิดแบบดึกดำบรรพ์นี้มีมาประมาณ 2 ล้านปีแล้ว ความคิดความเชื่อของคนยุคนี้เชื่อว่าโลกไม่มีกฎเกณฑ์ ความคิดทางปรัชญาเกิดจากสติปัญญาของมนุษย์ เหตุการณ์ทั้งหลายที่เกิดขึ้นคนยุคนี้เชื่อว่าเป็นไปด้วยฤทธิ์อำนาจลึกลับในธรรมชาติ อุดมการณ์สูงสุดในระยะนี้ก็คือทำตามประเพณี ผิดอะไรผิดได้ แต่อย่าผิดประเพณี ประเพณีเป็นมาตรฐานการตัดสินการกระทำทุกอย่าง รูปแบบการดำเนินชีวิตเน้น ปลอดภัยไว้ก่อน

2. กระบวนทัศน์โบราณ (Ancient Paradigm) แนวคิดของคิตของคนยุคนี้เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว ที่ไม่มีกรณียกเว้น ใด ๆ ทั้งสิ้น โลกมีกฎเกณฑ์และมนุษย์ควรรู้กฎเกณฑ์เพื่อใช้แสวงหาความสุขบนโลกนี้ อุดมการณ์สูงสุดของคนยุคนี้คือ ทำตามกฎหมายที่ผู้มีอำนาจกำหนดขึ้น ผิดอะไรผิดได้ แต่อย่าผิดกฎหมาย รูปแบบการดำเนินชีวิตเน้น แสวงหากฎเกณฑ์

3. กระบวนทัศน์ยุคกลาง (Medieval Paradigm) แนวคิดของคนยุคกลางเชื่อว่า โลกมีกฎเกณฑ์ แต่กฎเกณฑ์ไม่อาจให้ความสุขแท้แก่มนุษย์ได้ ความสุขที่แท้จริงหรือสุขถาวรมีอยู่ในโลกหน้า เพราะเห็นความอนิจจังของโลกนี้ว่า แม้จะรู้กฎเกณฑ์ของโลกและปฏิบัติตามอย่างไม่บกพร่อง ก็ไม่อาจพบความสุขแท้ได้ จึงต้องใช้ชีวิตอันจำกัดและสั้นในโลกนี้เพื่อแสวงหาความสุขถาวรในโลกหน้า อุดมการณ์สูงสุดของคนยุคนี้คือ มโนธรรมที่ได้รับจากศาสนา ผิดอะไรก็ผิดได้ แต่อย่าผิดหลักธรรมของศาสนา รูปแบบการดำเนินชีวิตเน้น ความสุขโลกหน้า

4. กระบวนทัศน์ยุคใหม่ (Modern Paradigm) ตั้งแต่ประมาณ ค.ศ.1500 เป็นต้นมา วิทยาศาสตร์เจริญขึ้น มนุษย์หวังกันว่า วิทยาศาสตร์จะแก้ปัญหายุ่งยากของมนุษย์ได้ แนวคิดความเชื่อของคนยุคนี้เชื่อว่า โลกมีกฎเกณฑ์และวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นทางพบกฎของโลก มนุษย์จะมีความสุขสมบูรณ์แบบในโลกนี้ได้โดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ อุดมการณ์ของคนยุคนี้ คือ เหตุผล จะทำอะไรก็อ้างว่ามีเหตุผล ตัดสินใจอะไรก็ด้วยเหตุผล รูปแบบการดำเนินชีวิตเน้น ความสงบสุขในสังคม

5. กระบวนทัศน์หลังสมัยใหม่ (Post Modern Paradigm) แนวคิดของคนยุคนี้เป็นกระบวนทัศน์ที่ข้ามพ้นกระบวนทัศน์ทั้ง 4 ข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งล้วนแต่มีประเด็นเอื้อให้เกิดสงครามต่อกันคือ เกิดความยึดมั่น (Attachment) ซึ่งนำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวก การแข่งขัน ความไม่ไว้วางใจกัน การทำลายกัน สุดท้ายเกิดสงคราม กระบวนทัศน์ที่ 5 นี้ มีลักษณะเป็นองค์รวม (Holistic Paradigm) หรือการคิดเชิงบูรณาการคือ การนำหลาย ๆ สิ่งมาใช้ประโยชน์ในบางสิ่ง และใช้ประโยชน์จากบางสิ่งกับหลาย ๆ สิ่ง (To apply everything for something and to apply something for everything) หรือมีลักษณะ “ไม่ทิ้งอะไร แต่ทบทวนใหม่หมด” (Reject non Reread all) เป็นกระบวนคิดอนุรักษและแนวคิดการเปลี่ยนแปลง คิดใหม่ทำใหม่ เปลี่ยนจากการต่อต้านเป็นการต่อเติม เปลี่ยนจากคู่แข่ง (Competition) มาเป็นคู่คิด (Cooperation) เปลี่ยนจากการแตกแยก (Diversification) มาเป็นความแตกต่าง (Differentiation) แนวคิดเหล่านี้สามารถแก้จุดบกพร่องของกระบวนทัศน์ในอดีตได้โดยต้องแก้ไขประเด็นที่เอื้อสงคราม และสนับสนุนประเด็นที่ส่งเสริมสันติภาพแทนด้วยลัทธิหรือสร้างใหม่ (Reconstructionism) ที่เน้นการสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพและความร่วมมือ รูปแบบการดำเนินชีวิตเน้น คุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น ๆ

เมื่อมองกระบวนทัศน์ในเชิงนวัตกรรม สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) ได้ให้นิยาม “นวัตกรรมด้านกระบวนทัศน์” (Paradigm Innovation) เอาไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน (Mental Model) ขององค์กร โดยวางเป้าหมายในการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองความคิดที่ส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งมีทั้งการทำนวัตกรรมแบบก้าวหน้าที่ปรับปรุงระบบแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Innovation) และนวัตกรรมแบบก้าวกระโดด (Radical Innovation) ที่ปรับปรุงระบบอย่างขนานใหญ่ แนวคิดนี้จะช่วยปรับโครงสร้างการเกิดนวัตกรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่แต่เดิมมาแนวทางการดำเนินงานจะเป็นไปในเชิงเส้น (Linear Model) โดยมีจุดเริ่มต้นจากงานวิจัยที่เป็นฐานหลักที่ภาคการศึกษานำไปต่อยอดในการวิจัยและพัฒนา ก่อนจะเปลี่ยนมาเป็นกระบวนทัศน์ที่เน้นการส่งต่อองค์ความรู้และก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ตอบโจทย์และตรงความต้องการของสังคม องค์กร ชุมชน และบุคคล แนวคิดใหม่นวัตกรรมด้านกระบวนทัศน์ได้เข้ามาสร้างรูปแบบการทำงานใหม่ที่เรียกว่า Innovation Non-Linear ขึ้นมาแทน โดยในรูปแบบการทำงานใหม่นี้ นวัตกรรม

สามารถเกิดขึ้นจากจุดใดก็ได้ อาจเป็นแนวคิดใหม่จากประชาชน ภูมิปัญญาของชุมชนหรือเกิดจากความร่วมมือของหลายหน่วยงานก็ได้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่งานวิจัยอีกต่อไป ซึ่งการดึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหลายเข้ามาอยู่ในระบบนิเวศนวัตกรรมเช่นนี้จะเอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมได้มากกว่าที่เคยมีมา (วีระพงษ์ แพสุวรรณ, 2557)

ในมุมมองทางเทคโนโลยี กระบวนทัศน์ ได้รับการทบทวนจากแนวความคิดเดิมของ Thomas Kuhn ที่อธิบายไว้ว่าเหตุใดองค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์จึงสามารถมีพัฒนาการสูงขึ้นได้เรื่อย ๆ ทั้ง ๆ ที่วิทยาศาสตร์เป็นเพียงความพยายามอธิบาย “ชุดข้อมูล” เดิมของธรรมชาติเท่านั้นเอง เขาพบว่า การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทำให้เกิดมุมมองใหม่ ทำให้มองข้อเท็จจริงในธรรมชาติได้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป แยกย่อยออกเป็นสาขาหรือแขนงต่าง ๆ ได้มากมาย และในแต่ละมุมมอง หรือแต่ละ “กระบวนทัศน์” ก็จะสามารถเจาะลึกลงไปเพื่อค้นหาความจริงของธรรมชาติได้อย่างละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ด้วยการประยุกต์แนวคิดทางวิทยาศาสตร์ข้างต้น ผู้ที่เกี่ยวข้องในวงการการสร้างนวัตกรรม เรียกแนวคิดนี้ว่า Technological Paradigm หรือ กระบวนทัศน์เทคโนโลยี การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ต่อเทคโนโลยีที่มีอยู่เดิม จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมในมุมมองใหม่ที่ยังไม่เคยมีใครมองเห็นได้มาก่อน ตัวอย่างเช่น ในเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ กระบวนทัศน์หลักจะเริ่มต้นจากการพัฒนาหลอดสุญญากาศและทรานซิสเตอร์เพื่อใช้ในอุตสาหกรรมวิทยุ แต่ได้พัฒนาไปในเส้นทางอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมโทรทัศน์ อุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ และอุตสาหกรรมการสื่อสาร เป็นต้น ความสำเร็จของการสร้างนวัตกรรม จึงอยู่ที่การเลือกกระบวนทัศน์เทคโนโลยี และเส้นทางเดินของเทคโนโลยี ให้เหมาะสมกับความรู้ความชำนาญ ความมุ่งมั่น และวิสัยทัศน์นวัตกรรมของธุรกิจ รวมถึงสถานภาพและความแข็งแกร่งด้านการเงิน การลงทุนและความพร้อมของบุคลากร สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการ startup ในวิสาหกิจทุกประเภท (เรวัต ตันตยานนท์, 2559)

รูปแบบการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน

หากพิจารณาในบริบทของการบริหารการศึกษาเดิมที่รวมศูนย์อำนาจการบริหารจัดการไว้ที่ส่วนกลาง ยึดโครงสร้าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น เน้นผลผลิตของงานมากกว่าให้ความสำคัญกับความคิดต่อยานของผู้ปฏิบัติงาน ไปสู่รูปแบบที่

กระจายอำนาจ มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น (Flexibility Structure Model) เน้นการสร้างสิ่งจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานของคนเป็นที่ตั้ง ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงระบบการคิดตามสายงานมาเป็นความคิดทางข้าง ก็จะถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ทาง การบริหาร การศึกษาที่สำคัญ (Significant Paradigm Shift) เหมาะสมสอดคล้องกับ กระบวนทัศน์สำหรับองค์การหลังสมัยใหม่ ที่มีลักษณะเป็นองค์รวม (Holistic Paradigm) หรือการคิดเชิงบูรณาการคือ การนำหลาย ๆ สิ่งมาใช้ประโยชน์ในบางสิ่ง และใช้ประโยชน์จากบางสิ่งกับหลาย ๆ สิ่ง (To apply everything for something and to apply something for everything) หรือมีลักษณะ “ไม่ทิ้งอะไร แต่ทบทวนใหม่หมด” (Reject non Reread all) เป็นกระแสแนวคิดร่วมของการอนุรักษ์และแนวคิดการเปลี่ยนแปลง คิดใหม่ทำใหม่ เปลี่ยนจากการต่อต้านเป็นการต่อเติม เปลี่ยนจากคู่แข่ง (Competition) มาเป็นคู่คิด (Cooperation) เปลี่ยนจากการแตกแยก (Diversification) มาเป็นความแตกต่าง (Differentiation) แนวคิดเหล่านี้สามารถแก้จุดบกพร่องของกระบวนทัศน์ในอดีตได้ โดยการเน้นที่การสร้างสรรคเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพและความร่วมมือมากกว่าเน้นประโยชน์ของปัจเจกเป็นหลัก และสอดคล้องกับความพลิกผันของสังคม เราอาจสามารถเปรียบเทียบกระบวนทัศน์เดิมกับกระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหาร การศึกษา ได้ดังตารางต่อไปนี้ (อนันต์ พันนึก, 2555)

กระบวนทัศน์เดิม (Old Paradigm Shift)	กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm Shift)
1. รวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง	1. เน้นการมีพลวัตรเพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. เน้นการนำนโยบายของผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติ	2. เน้นการเป็นผู้พัฒนานโยบายมากขึ้น
3. เน้นการบริหารงานประจำภายในองค์กรเป็นหลัก	3. เน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
4. เน้นการปกปิดและขัดความขัดแย้ง	4. ถือว่า ความขัดแย้ง (conflict) เป็นธรรมชาติและมีความจำเป็น
5. ยึดถือความเป็นเหตุเป็นผล (Rationality)	5. ยึดถือการเจรจาต่อรอง (Bargaining) การ

เป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจเป็นหลัก	ออกเสียง (Voting) หรือการโน้มน้าวจิตใจ (Persuasion) และ การ มี ส่ว น ร่ว ม (Participation) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย ตลอดจนแผนงานโครงการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ
------------------------------------	---

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบกระบวนทัศน์เดิมกับกระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน

การมาเยือนของวิกฤตโรคระบาดทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับระบบการศึกษาหลากหลายด้าน เป็นต้นว่าเราจะ ออกแบบการเรียนรู้ในยุคโควิด-19 ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร ทักษะ และหลักสูตรโลกการศึกษารูปแบบใหม่ หลังจากนั้นควรมีหน้าตาแบบไหน เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทด้านการเรียนรู้หรือทำให้ความเหลื่อมล้ำแย่กว่าเดิม จริงหรือไม่ที่เราสามารถเปลี่ยนวิกฤตครั้งนี้ให้กลายเป็นโอกาสทางการศึกษา จากความผิดปกติแบบใหม่ที่ไม่ เหมือนเดิม (New Abnormal) ที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องอยู่ให้รอดต้องปรับตัว เพราะ วิกฤตโควิด – 19 เป็นบททดสอบของความจำเป็นครั้งใหญ่ในการบริหารจัดการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้ สอดคล้องกับความปกติใหม่ที่เกิดขึ้น (สุวิมล มธุรส, 2564)

จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่ารูปแบบองค์การทางการศึกษาที่พึงประสงค์ตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคือ องค์การเชิงวิชาชีพ (Professional Organization) ที่มีการกระจายอำนาจสูงให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจกับผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างมากขึ้น มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงจนถึงขั้นคาดหวังให้เป็นบุคลากรมืออาชีพ (Professional) ในที่สุด กระบวนทัศน์ในการบริหารนี้ สอดคล้องเป็นอย่างมากกับภาวะของโลกที่พลิกผัน อาทิในภาวะแพร่ระบาดของวิกฤตไวรัสโควิด-19 ด้วยมุมมองใหม่ องค์การยูเนสโกได้แนะนำโรงเรียนถึงวิธีปฏิบัติ 7 วิธี ที่จะช่วยให้โรงเรียนและครูประสบความสำเร็จสำเร็จในการจัดการเรียนรู้รับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19 ดังนี้ (สุวิมล มธุรส, 2564)

1. รับฟังเสียงของครูในการกำหนดนโยบาย และแผนการ เพราะการพูดคุยเป็นสิ่งสำคัญในการวางแผนเปิดโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร ครู พ่อแม่ ชุมชน รวมถึงนักเรียน ควรมีการพูดคุยกัน เพื่อให้ความต้องการของนักเรียนทุกคนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

2. สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทุกคนในโรงเรียน ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของนักเรียนและครู คือสิ่งสำคัญที่สุดเมื่อเปิดโรงเรียน โรงเรียนต้องสร้างความรู้สึกอุ่นใจให้ทุกคนในช่วงที่ยังมีการระบาดของไวรัส รวมถึงเมื่อโรคหยุดการระบาดลงแล้ว

3. ให้ความสำคัญกับสภาพจิตใจ สังคมและอารมณ์ของครูและนักเรียน โควิด-19 อาจทำให้ครู นักเรียน รวมถึงครอบครัวของทุกคนรู้สึกเครียด หากความเครียดนั้นไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมอาจส่งผลต่อการเรียนรู้ในระยะยาวและการเรียนรู้ในภาพรวมได้ สำหรับครูอาจเกิดภาวะหมดไฟในการสอน (Burnout) ทำให้ครูขาดงานบ่อยขึ้น หรือถึงขั้นลาออกจากงาน ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องให้ความมั่นใจกับครูว่าจะได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เมื่อครูเกิดปัญหาด้านสภาพจิตใจโดยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่

3.1 ช่วยเหลือครูปรับตัวเข้ากับ New Normal เมื่อกลับมาสอนในชั้นเรียนตามปกติ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องได้รับการสนับสนุน และได้รับทรัพยากรที่เพียงพอในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนอีกครั้ง ครูหลายคนอาจต้องสอนซ่อมเสริมในช่วงนี้ หรือไม่ก็ต้องสอนทั้งในห้องเรียนควบคู่ไปกับการสอนออนไลน์ หรือต้องสอนหลายคาบมากขึ้น เพราะต้องลดขนาดห้องเรียนลงเพื่อทำตามมาตรการ Social Distancing

3.2 จัดให้มีครูเพียงพอ และให้ครูได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การที่ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสุขกับมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม ได้เงินเดือนตรงตามเวลา หรือลาป่วยได้เมื่อรู้สึกไม่สบาย ถือเป็นเรื่องสำคัญในช่วงสถานการณ์นี้ ผู้บริหารไม่ควรลดสิทธิต่าง ๆ ของครูและเงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมสำหรับครู

3.3 ลงทุนกับภาคการศึกษา เงินเดือนครูและสวัสดิการต่าง ๆ ถือเป็นงบประมาณก้อนใหญ่ที่สุดของประเทศ โดยเฉพาะประเทศที่มีรายได้ทางเศรษฐกิจต่ำ จากวิกฤตโควิด-19 ทรัพยากรที่มีอยู่อาจลดลงเมื่อรายได้ผู้คนลดลง ดังนั้นเพื่อให้การศึกษายังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายบริหารด้านการศึกษาจำเป็นต้องลงทุนกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ใช่แค่

การไม่ลดเงินเดือนเท่านั้น แต่ยังต้องจัดการอบรมที่จำเป็น รวมถึงให้การสนับสนุนด้านสภาพจิตใจด้วย

3.4 ตรวจสอบสถานการณ์และข้อเสนอแนะจากครู เมื่อเปิดเรียนครั้งใหม่โรงเรียนต้องพร้อมในการปรับแผนให้สอดคล้องกันระหว่างข้อสั่งการจากกระทรวง และความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เพื่อวัดความก้าวหน้า ความเหมาะสมความเป็นไปได้ และกรอบการประเมินการปฏิบัติที่สอดคล้องตรงประเด็น เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งกรอบการทำงานเหล่านี้ควรคำนึงถึงบทบาทการสอนที่มีคุณภาพของครู และส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ที่ดี โรงเรียนต้องไม่ลืมเปิดโอกาสให้ครูได้เสนอความคิดเห็น และประเมินการทำงานของโรงเรียนด้วยเสมอ

4. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรใหม่ตามลำดับความสำคัญ อาทิเช่น ในการจัดการเรียนการสอนที่ต้องปรับเปลี่ยนการลงทุนไปที่การพัฒนาการปรับระบบการทำงาน จากการสอนในห้องเรียนปกติเป็นการสอนทางไกลผ่านสื่อเทคโนโลยีลักษณะต่าง ๆ โดยต้องมีปฏิสัมพันธ์ ฟังพา สรรหาแหล่งความรู้ ประสพการณ์ และการทำงานในบริบทใหม่ ปรับวิธีการทำงานด้วยการออกไปเชื่อมกับโลกที่เป็นจริง เชื่อมกับการสื่อสารยุคใหม่ เพื่อช่วยให้วิธีคิด ประสพการณ์ และกระบวนการทำงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคมที่พลิกผันเปลี่ยนแปลงไป

5. สร้างมิติการศึกษาใหม่ในรูปแบบของธุรกิจใหม่ (New Business Model) ที่ทำให้การศึกษามีความหมายและศักยภาพ ที่จะเชื่อมโยงกับแหล่งงานการพัฒนาทักษะ ประสพการณ์และความรู้ของบุคคล การเปลี่ยนแปลงนี้คือ ความเคลื่อนไหวใหม่จะช่วยจัดการปิดกั้นศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรด้วยกัน ทั้งยังก่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการระบบและองค์กรโดยรวมได้อย่างน่าพึงพอใจ

6. การทำงานด้านการศึกษาในวันนี้ ต้องปรับพัฒนาความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในองค์กรและกับภายนอกองค์กรขึ้นใหม่ เป็นการปรับสร้างสัมพันธ์ภาพใหม่ให้ทันโลกที่เชื่อมโยงชีวภาพเข้ากับกายภาพและนวัตกรรมในองค์กรจะช่วยให้การทำงานแบบใหม่ที่ก้าวหน้าทันโลก ทันความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีพื้นที่ใหม่ของการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ ลด

ความซับซ้อนขององค์กรด้วยเครือข่ายที่เชื่อมโยงบนแพลตฟอร์มที่เข้าถึงได้ง่าย เร็ว ต้นทุนต่ำ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีพื้นที่ในการปรากฏตัวตนได้ตามแรงบันดาลใจของแต่ละคน

7. นอกจากนี้ยังต้องลงทุนในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนออนไลน์ ที่จำเป็นต้องมีการลงทุนในเรื่องของอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนออนไลน์มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะ ณ ปัจจุบันการลงทุนภายในสถานศึกษาเองก็อาจจะไม่มีความหมายเพราะเราไม่ทราบว่าในอนาคตจะมีเด็กนักเรียนที่จะมีโอกาสเข้าศึกษาภายในโรงเรียนได้มากน้อยหรือนานเท่าไร

บทสรุป

จากการศึกษากระบวนการพัฒนาศักยภาพการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงกระบวนการเพื่อรับสถานะสำหรับอนาคตใหม่ ที่ต้องเผชิญไปสู่ความคิดใหม่ พิจารณาสวนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างคนเพื่อปัจจัยการเติบโตทางเศรษฐกิจ ให้ทุกคนเข้าถึงโอกาสและทรัพยากรได้ตามวิวัฒนาการของสังคมมนุษย์ คือ กระบวนทัศน์ดึกดำบรรพ์ กระบวนทัศน์โบราณ กระบวนทัศน์ยุคกลาง กระบวนทัศน์ยุคใหม่ และกระบวนทัศน์หลังสมัยใหม่

เอกสารอ้างอิง

กิริติ บุญเจือ (2548). บทบาทของกระบวนทัศน์ในการสอนปรัชญา. *วารสารราชบัณฑิตยสถาน*.

30(1) มกราคม-มีนาคม, 2548, หน้า 241-258.

ชัชวาล โอสถานนท์. (2563). *ปาฐกถาเกียรติยศศาสตราจารย์ นายแพทย์ชัชวาล โอสถานนท์ ครั้งที่ 11. งานครบรอบ 51 ปี วันพระราชทานนาม 132 ปี มหาวิทยาลัยมหิดล*.

ประเสริฐ ออด สอนจันทร์. (2555). *กระบวนทัศน์ (Paradigm)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/275707>

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2563). การบริหารจัดการศึกษารับความปกติใหม่หลังวิกฤตโควิด-19.

วารสารศิลปการจัดการ. 4(3) กันยายน – ธันวาคม, 784-785.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2553). *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. หน่วยที่ 11 (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1). นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

เรวัต ตันตยานนท์. (2559). *กระบวนการทัศน์เทคโนโลยี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564

จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/112185>.

วีระพงษ์ แผลสุวรรณ. (2557). *นวัตกรรมด้านกระบวนการทัศน์ ปรับโครงสร้าง เปลี่ยนแนวคิด พิชิตการเป็นประเทศแห่งนวัตกรรม*. สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA). สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 จาก <http://www.nia.or.th/DR.VEERAPHONG> .

สุวิมล มธูรส. (2564). *การจัดการศึกษาในระบบออนไลน์ในยุค NEW NORMAL COVID-19*.

วารสารรัชตภาคย์. 15(40) พฤษภาคม – มิถุนายน 2564, หน้า 120-138.

อนันต์ พันนึก. (2564). *ประเด็นทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1

พฤศจิกายน 2564 จาก <http://www.gotoknow.org/posts/232655>.

Kuhn, T.S. (1970). *The Structure of Scientific Revolutions*. 2nd printed. Chicago: The University of Chicago Press.

