

การบริหารเครือข่ายสถานศึกษาไทยโดยใช้แนวคิดการบริหารแบบคล่องตัว MANAGEMENT OF THAI SCHOOL NETWORKS USING THE CONCEPT OF AGILE ADMINISTRATION

สมชาย เทศป्ली้ม¹, สุธาสวรรค์ งามมงคลวงศ์², พรพรรณ วีระปรียากร³

Somchai Thespluem¹, Sudasawan Ngammongkolwong², Pornphan Verapreyagura³

(Received: June 7, 2023 ; Revised: August 24, 2023 ; Accepted: November 7, 2023)

บทคัดย่อ

การบริหารเครือข่ายสถานศึกษาไทยอาจเผชิญกับความท้าทาย เช่น การขาดการสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกันในเครือข่าย วิธีการจัดการแบบดั้งเดิมอาจไม่สามารถตามทันกับภูมิทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ ความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียน การนำเอาการบริหารงานแบบคล่องตัวมาใช้จะทำให้การบริหารการศึกษาของเครือข่ายสถาบันการศึกษาไทย สามารถช่วยตอบสนอง เพิ่มความยืดหยุ่น และสามารถช่วยปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ทางสังคมและการศึกษาของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปได้มากขึ้น การบริหารงานแบบคล่องตัว สามารถช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารที่สร้างการมีส่วนร่วม และเป็นเอกภาพมากขึ้นในการจัดการเครือข่ายสถานศึกษา การบริหารเครือข่ายสถานศึกษาไทยสามารถสร้างการพัฒนาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานร่วมกันและการสื่อสารระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น การสร้างมาตรฐานในหลักสูตร วิธีการสอน การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่สร้างสรรค์ และมีพลวัตมากขึ้น ซึ่งพร้อมตอบสนองความต้องการของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การบริหารงานแบบคล่องตัว การศึกษา การบริหาร สถาบันการศึกษา เครือข่าย

¹ หัวหน้าฝ่ายเครือข่ายและความสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์ Bangkok

Head of Networking and Corporate Relations, Southeast Bangkok University.

email: somchai_t@southeast.ac.th

² คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์ Bangkok

Dean, Faculty of Digital Technology and Innovation, Southeast Bangkok University.

email: sudasawan@southeast.ac.th

³ ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์ติดตามและประเมินผล มหาวิทยาลัยเซาท์อีสต์ Bangkok

Director of Strategic and Planning Department, Southeast Bangkok University.

email: pornphan@southeast.ac.th

Abstract

The management of Thai school networks may face challenges such as inadequate communication, coordination, and the establishment of common objectives within the networks. Traditional management methods may be inadequate to address the rapid changing of educational landscape and the changing needs of students in Thailand. Agile administration, a flexible and adaptive approach to management, can help the educational administration of the Thai school network respond to the increased flexibility and adapt to the changing social and educational situations of the country. Agile administration can facilitate efficient operations across schools and promote collaboration through engaging communication, leading to greater unity in the management of the school network. The management of Thai school networks can contribute to many developments of Thai school networks such as increasing collaboration and communication among different educational institutions, standardizing curriculum and teaching methods, and enabling the more efficient use of shared resources, creating a more creative and dynamic educational environment that correspond to the needs of 21st-century students.

Keywords: Agile Administration, Education, Administration, Educational institute, Network

บทนำ

พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา “งานด้านการศึกษาเป็นงานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้นขึ้นอยู่กับการศึกษาของพลเมืองเป็นข้อใหญ่จึงต้องจัดการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น” ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร ณ วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร 12 ธันวาคม 2512 จะเห็นได้ว่าการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ร่วมกันระดมความคิด สนับสนุน ส่งเสริม ทั้งด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของธรรมาภิบาลและกัลยาณมิตรระหว่างกัน

การพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่สถานศึกษาทุกระดับต้องบริหารจัดการระบบต่าง ๆ ให้รองรับกับความเปลี่ยนแปลงของประเทศ ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีการพัฒนาอย่างมาก พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายการบริหารประเทศ มุ่งให้มีการปฏิรูป การศึกษาและการเรียนรู้พัฒนาคนทุกช่วงวัย โดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประชาชน สามารถมีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถประกอบอาชีพได้อย่างหลากหลายตามแนวโน้มการจ้าง งานในอนาคต การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและรองรับ การลดลงของประชากรและยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 และแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560 – 2574)

การบริหารการศึกษาของเครือข่ายสถาบันการศึกษาไทยต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น การขาดการสื่อสาร การประสานงาน และการสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกันในเครือข่ายสถานศึกษา วิธีการจัดการแบบดั้งเดิมอาจไม่สามารถตามทันกับภูมิทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เรียนการนำแนวคิดการบริหารงานแบบคล่องตัวมาปรับใช้ จะทำให้การบริหารการศึกษาของเครือข่ายสถาบันการศึกษาไทยมีประสิทธิภาพ เกิดความยืดหยุ่น และสามารถช่วยปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางสังคมและการศึกษาของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป ได้มากขึ้น การบริหารงานแบบคล่องตัวสามารถช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพระหว่าง สถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันของเครือข่ายสถานศึกษา ผ่านการสื่อสารที่เกิดจาก การมีส่วนร่วมระหว่างกัน การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวในการ บริหารจัดการ โดยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่สร้างสรรค์และมีพลวัตมากขึ้น เกิดความเป็นเอกภาพ ตลอดจนสามารถร่วมกันสร้างมาตรฐานในหลักสูตรและวิธีการสอนเพื่อสอดคล้อง กับความต้องการของตลาดในอนาคต ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้ดียิ่งขึ้น (วิชัย แสงศรี, 2552)

ด้วยหลายปัจจัยดังกล่าวการบริหารจัดการระหว่างสถาบันการศึกษาเป็นการจัดการเครือข่าย ของสถาบันการศึกษาระหว่างกัน เช่น ระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย โดยการสร้างความร่วมมือ และการติดต่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสนับสนุนการศึกษาที่มีคุณภาพสูงให้นักเรียน ที่มีหลายโรงเรียนรวมกัน ยังคงเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและมีความท้าทาย จำเป็นต้องมีการบริหารและ จัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสื่อสาร การจัดสรรทรัพยากร การประสานงาน การประกัน คุณภาพ ทางการศึกษา การจัดการข้อมูล และความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง การจัดการปัญหาเหล่านี้ช่วย ให้เครือข่ายสถานศึกษาสามารถให้การศึกษามีคุณภาพที่สูงขึ้น เกิดความหลากหลายของหลักสูตร สอดรับกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทุน มนุษย์ ตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ระบบการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันยังคงดำเนินการภายใต้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 15 การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ

คือ 1) การศึกษาในระบบ เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน 2) การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม 3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ในระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ ไม่ว่าจะเป็นผลการเรียนจากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน มาตรา 16 การศึกษาในระบบมีสองระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา (ทันทเดช ยงค์มกล, 2562)

สรุปได้ว่ากลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาเป็นการรวมตัวของสถานศึกษาหลาย ๆ แห่งมารวมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในลักษณะของความร่วมมือ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่ายจากสถานศึกษาขนาดเล็กให้กลายเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารแบบคล่องตัว

เครือข่าย (Network) คือ การเชื่อมโยงของคน กลุ่มของคน หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน ภายใต้เป้าหมายและวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ในทางสังคมวิทยาเครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Network) ที่แตกต่างจากกลุ่ม โดย “กลุ่ม” จะมีขอบเขตชัดเจน รู้ว่าใครเป็นสมาชิก มีความเป็นรูปธรรม มีโครงสร้างทางสังคม แต่เครือข่ายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มีขอบเขต ไม่มีโครงสร้างแน่นอนตายตัว อาจมีการออกแบบโครงสร้างขึ้นมาทำหน้าที่สานความสัมพันธ์ระหว่างคน กลุ่มองค์กรให้ต่อเนื่อง แต่ในเครือข่ายมีความเป็นอิสระ ไม่มีใครบังคับให้ใครทำอะไรได้ แต่ละคนหรือกลุ่มองค์กรต่างก็เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายได้พอ ๆ กัน รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมของเครือข่ายจึงมีความซับซ้อนกว่ากลุ่มหรือองค์กรมาก สมาชิกในเครือข่ายเป็นไปใน 3 ลักษณะ คือ 1) ปังเจก (Individual) หมายถึง สมาชิกที่เป็นตัวบุคคล ไม่มีกลุ่มหรือ

องค์กรใด ๆ รองรับ บุคคลอาจมีศักยภาพและความสัมพันธ์ที่กว้างขวางแตกต่างกัน 2) จุดประสานหรือองค์กรประสาน (Node) หมายถึง สมาชิกที่เป็นกลุ่ม องค์กรหรือสถาบันที่มีศักยภาพในการจัดการประสานเชื่อมโยงกับบุคคล กลุ่มหรือองค์กรอื่น ๆ 3) เครือข่าย (Network) หมายถึง สมาชิกที่มีเครือข่ายย่อย ๆ อยู่ข้างหลังและพร้อมที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ตามจังหวะ โอกาส และประเด็นที่สนใจ (วิชัย แสงศรี, 2552)

การเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายอาจมองเห็นหรือมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมในเครือข่าย ความสัมพันธ์ที่เรียกว่า Network มีจุดเชื่อมความสัมพันธ์ที่ประกอบด้วยคนหรือกลุ่มคนเรียกว่า Node และ การเชื่อมโยงระหว่างจุดต่าง ๆ เรียกว่า ความสัมพันธ์ (Relationships หรือ Tie) ที่อาจเป็นแบบหลวมหรือ แบบแน่นแฟ้น การเชื่อมโยงของเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมมี 3 ลักษณะ คือ เครือข่ายการแลกเปลี่ยน เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และเครือข่ายความสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกัน เครือข่ายที่เกิดขึ้นมีอยู่ในหลายลักษณะ ตามมิติต่าง ๆ ดังนี้ 1) เครือข่ายตามพื้นที่ดำเนินการ 2) เครือข่ายตามประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายด้านเด็ก สตรี เครือข่ายงดเหล้า เครือข่ายปัจจัยเสี่ยง เครือข่ายเกษตรอินทรีย์ เครือข่ายเกษตรกรรมยั่งยืน เครือข่ายเกษตรกรรมทางเลือก เครือข่ายทรัพยากรชายแดนใต้ เครือข่ายข้าวไร่ 3) เครือข่ายอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายอสม. เครือข่ายธุรกิจ เครือข่ายวิชาการ เครือข่ายสาธารณสุข เครือข่ายด้านแรงงาน 4) เครือข่ายตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน โดยแนวดิ่ง เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายไม่เท่ากัน เช่น เครือข่ายสาธารณสุข เครือข่ายเกษตรและสหกรณ์ ส่วนเครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายในเครือข่ายเท่าเทียมกัน เช่น เครือข่ายศูนย์ประสานงานภาคีพัฒนาจังหวัด (ทนันเดช ยงค์กมล, 2562)

สรุปได้ว่า ในกระบวนการทำงานการจัดการกลุ่มเครือข่าย เมื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ กลุ่มเครือข่ายจะเป็นเหมือนศูนย์กลางในการประสานงาน และในคณะกรรมการกลุ่มเครือข่าย เริ่มตั้งแต่การวางแผน การจัดโครงสร้างการทำงาน การกระจายงาน ตามหน้าที่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตรวจสอบ และประเมินผล

การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theories)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม มีสมมติฐานว่าการกระทำระหว่างกันของบุคคล เป็นการโต้ตอบของบุคคลต่อรางวัลกับการลงโทษ หรือความพอใจกับความไม่พอใจ บุคคลจะกระทำโดยคำนึงถึงการจะได้รับความพึงพอใจสูงสุด (กำไร) เมื่อได้ลงมือทำ (การลงทุน) และการตอบแทนจากผู้อื่นที่ทำให้ตนเองมีความพอใจ

พฤติกรรมทางสังคมคือ ปฏิสัมพันธ์ของคนหรือกลุ่มคนที่เกิดขึ้นเมื่อกลุ่มคนได้วิเคราะห์ถึงความคุ้มค่า กับผลประโยชน์และตัดสินใจแล้วว่ามันเป็นความเสี่ยงหรือเป็นประโยชน์ที่จะได้รับ

รวมทั้งกลุ่มคนจะมีปฏิสัมพันธ์กันเมื่อกลุ่มมีสิ่งดี ๆ ที่กลุ่มอื่นให้ค่า สถานการณ์บางอย่างอาจสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นถ้าคนตัดสินใจว่า ความคุ้มค่าของความสัมพันธ์นั้นมาจากการใช้ความพยายามหรือเงินจำนวนมากแล้วไม่ได้รับอะไรตอบแทนเป็นรางวัล ปฏิสัมพันธ์ที่มีการคำนวณลักษณะเช่นนี้เกิดขึ้นในความสัมพันธ์แบบโรแมนติค ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพ หรือความสัมพันธ์ชั่วคราวที่ไม่แน่นอน นักทฤษฎีหลายท่านที่เสนอแนวคิดนี้ได้แก่ Homans (1958) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นเรื่องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของมนุษย์ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมตามเหตุผลของรางวัลที่เป็นการเสริมแรงทางบวก หรือการลงโทษซึ่งเป็นการเสริมแรงทางลบ บุคคลจะเลือกทำในสิ่งที่ให้ผลกำไร (Benefit) สูงสุด และให้คุณค่าของการทำ (Value of Activity) ตามความพอใจ (Satisfaction) และความขาดแคลน (Deprivation)

สรุปแล้ว ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้นให้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการที่แต่ละบุคคลนำทางความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยการประเมินผลที่ได้ ต้นทุน และมูลค่าที่เกี่ยวข้องกับการกระทำของตนเอง โดยมีเป้าหมายสุดท้ายเพื่อให้บรรลุความพึงพอใจและผลประโยชน์สูงสุด

เครือข่ายและการสร้างเครือข่ายสถานศึกษา

เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงระหว่างระบบการดำเนินงานหรือการเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มคน องค์กร/สถาบันที่เป็นหน่วยย่อยเข้าด้วยกันด้วยความสมัครใจภายใต้ความจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะที่สร้างความร่วมมือและประสานงานในแนวราบระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ระดมร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยให้สมาชิกร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ วางแผน ร่วมกันรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผลและแบ่งปันผลประโยชน์ (ทนันเดช ยงค์มกล, 2562)

การสร้างเครือข่าย หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีหลักการ ข้อตกลง และการปฏิบัติที่ชัดเจนระหว่างประชาชนต่อประชาชน ประชาชนต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม และเครือข่ายต่อเครือข่าย ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์แบบแบ่งปันความรู้ หน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเข้ามาทางหัวหน้ากลุ่มหรือสมาชิกในกลุ่มไปยังสมาชิกในกลุ่มที่มีอาชีพเดียวกันและทำงานร่วมกัน เป็นการสื่อว่าทุกคนมีส่วนร่วม สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีผู้นำที่ดีเท่านั้น ที่มุ่งให้เกิดผล กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจึงประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้การเรียนรู้ของสมาชิกในเครือข่ายยังมีอยู่เสมอ การเรียนรู้บางส่วนยังนำมาจากภายนอกเกือบทั้งหมด แต่บางส่วนก็นำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อการพัฒนาอาชีพ

กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา หมายถึง การรวมตัวของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์และการคมนาคม หรือเท่าที่จำเป็น

เครือข่ายสถานศึกษาที่เป็นการรวมตัวของสถานศึกษา หรือบุคคล เพื่อทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงกันโดยมีวัตถุประสงค์หรือข้อตกลงร่วมกันเพื่อช่วยเหลือหรือร่วมกันแก้ปัญหา

มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการรวมตัวที่เน้นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ร่วมกันอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ของนักเรียน

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่ากลุ่มเครือข่าย หมายถึง การรวมตัวกันระหว่างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายที่กำหนดไว้ เครือข่ายสถานศึกษา หมายถึง การรวมตัวของสถานศึกษามากกว่า 1 แห่ง มาร่วมกันเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาการบริหารสถานศึกษาในลักษณะของความร่วมมืออย่างสมัครใจ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีคณะทำงานที่เกิดจากความร่วมมือภายในกลุ่มเครือข่ายจากสถานศึกษาแกนนำ และสมาชิกให้กลายเป็นกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะทำให้การทำงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพและคล่องตัวมากขึ้น

ระบบการบริหารแบบคล่องตัว (Agile Management)

การบริหารงานแบบคล่องตัว หรือ Agile คือ แนวการคิดและบริหารในการทำงาน โดยไม่อิงรูปแบบ วิธีการหรือขั้นตอนในการทำงาน รวมทั้งยังไม่จำกัดว่าแค่ต้องนำไปใช้กับการพัฒนาซอฟต์แวร์หรือการทำงานเท่านั้น แต่ Agile ให้ความสำคัญในเรื่อง การบริหารจัดการคน การสื่อสารร่วมกัน และนำไปใช้ในการการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ความรวดเร็วที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเวลาการทำงาน ผลผลิต ซึ่งสิ่งเหล่านั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคหรือลูกค้าได้อย่างดี (ศศิมา สุขสว่าง, 2566)

การบริหารงานแบบคล่องตัวนั้นเกิดขึ้นจากบริษัทที่ทำงานด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์เป็นหลัก เนื่องจากบริษัทนักพัฒนาซอฟต์แวร์จะพบปัญหารูปแบบเดิม ๆ ซ้ำ ๆ โดยทั่วไปจะอยู่ในการทำงานในแบบ “Waterfall Process” ซึ่งมีขั้นตอนได้แก่ การสำรวจ การออกแบบ การพัฒนา การทดสอบ และการใช้งาน ซึ่งการทำงานจะต้องผ่านไปที่ละขั้น เมื่อดำเนินการทำงานจะเกิดปัญหาอยู่บ่อยครั้ง โดยความยากในการวางแผนงานให้มีประสิทธิภาพ การคิดและวางแผนงานตั้งแต่ต้นจนจบโครงการให้สมบูรณ์นั้น เริ่มตั้งแต่ก่อนดำเนินการจนสิ้นสุดโครงการจะเกิดปัญหาระหว่างทางดำเนินโครงการ การควบคุมขอบเขตของงานและเวลา รวมทั้งงบประมาณที่คิดไว้ว่าจะบานปลายได้ ซึ่งทำให้ยากต่อการแก้ไข เนื่องจากการทำงานแบบ “Waterfall Process” ทีมจะได้ทดสอบซอฟต์แวร์ต้องรอจนถึงขั้นตอน Testing ในช่วงท้ายของกระบวนการ ซึ่งหากทีมทดสอบพบข้อผิดพลาดและถูกร้องขอให้ช่วยเปลี่ยนแปลงรายละเอียดเล็ก ๆ อาจทำให้กระทบกับการออกแบบ UX/UI Design และอาจต้องแก้ไข Coding ของซอฟต์แวร์ด้วย เท่ากับว่าเป็นการย้อนขั้นตอนกลับไปเริ่มทำใหม่ตั้งแต่แรกได้ ทำให้เกิดแนวคิด Agile ขึ้น ซึ่งมีรูปแบบการทำงานที่ต่างออกไป โดยเป็นกระบวนการที่ช่วยลดการทำงานที่เป็นขั้นตอนและงานด้านการทำเอกสารลง แต่จะไปมุ่งเน้นในเรื่องการสื่อสารของทีมมากขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาใหม่ ๆ ได้รวดเร็วขึ้น หลังจากนั้นจึงนำสิ่งที่ได้ไปให้

ผู้ใช้กลุ่มตัวอย่างทดสอบใช้งานจริง หลังจากนั้นจึงรวบรวมผลทดสอบมาประเมินดูอีกครั้ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงสินค้าและบริการนั้น ๆ ให้ดีขึ้นทีละระดับ ด้วยแนวทางนี้จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็วและตอบโจทย์ผู้ใช้งานได้มากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (นิภาพร สุพัฒน์นิช, 2562)

หากสรุปแล้วนั้น การบริหารงานแบบคล่องตัว สามารถช่วยกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาได้โดยการจัดเตรียมเฟรมเวิร์กสำหรับการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร ความยืดหยุ่น การทดลอง และการประเมินผล เมื่อใช้แนวทางนี้ กลุ่มสถานศึกษาจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้เกิดการศึกษาที่มีคุณภาพสูงแก่นักเรียนและปรับปรุงรูปแบบการศึกษาของประเทศ ได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

หลักการงานแบบคล่องตัว

หลักการงานแบบคล่องตัวสามารถนำมาปรับใช้กับการดำเนินธุรกิจทั้งภาคการค้า หรือแม้แต่วิทยาศาสตร์ โดยสรุปหลักการงานดังนี้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2566)

1. **มีการทำงานแบบ Cross-Functional Team** คือการนำคนที่มาจากหลายสายงานที่มักมีความต่างกัน มาทำงานร่วมกันอยู่ในทีมเดียวกัน สิ่งนี้จะส่งผลให้ทีมสามารถทำความเข้าใจกับรายละเอียดของงานได้ง่ายขึ้นแล้วยังส่งผลถึงเรื่องการประสานงานกับส่วนงานต่าง ๆ ที่มีความคล่องตัวมากขึ้น

2. **ทีมมีอำนาจในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางของโครงการมากขึ้น** ส่วนใหญ่คนที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใน Agile Squad จะได้รับอำนาจในการตัดสินใจที่มากพอเพื่อไม่ให้โครงการต้องผ่านกระบวนการขออนุมัติขององค์กรที่มักจะใช้เวลานาน หมายความว่า Product Owner จะต้องมีความสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วที่สุด

3. **ใช้บุคลากรที่ทำงานเพื่อโครงการนี้โดยเฉพาะ (Dedicated Resources)** มีการแต่งตั้งคนที่รับผิดชอบงานในแต่ละส่วน เพื่อโฟกัสใน Scope of Work ของโครงการที่ได้รับมอบหมายมา

4. **แบ่งเฟสงาน** ให้เป็นโครงการเล็กๆ กำหนดเป้าหมายที่ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ และต้องส่งมอบผลงานเป็นโครงการเล็ก ๆ เมื่อประเมินผลแล้วว่าอยู่ในทิศทางที่ดีจึงค่อยต่อยอดทำเพิ่มไปเรื่อย ๆ ซึ่งหากพบข้อผิดพลาดหรือจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงใด ก็จะสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละรอบไป มักเรียกวิธีการนี้ว่า Sprint

5. **ทุกคนสามารถรับรู้สถานะของโครงการได้อย่างชัดเจน** ทุกคนจะต้องสื่อสารและรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นของโครงการ รวมทั้งรายงานความคืบหน้าของโครงการให้ทั้งทีมได้รู้ เพื่อทำให้เกิดความชัดเจนและการวัดผลได้

6. เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ เรียนรู้ข้อผิดพลาดและข้อดีได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากการทำงานเป็นรอบเล็ก ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่พบจากรั้งก่อน ๆ และสามารถหาข้อบกพร่องตลอดจนข้อดีในการทำงานได้อย่างรวดเร็ว

การปรับใช้การบริหารแบบคล่องตัวสู่ภาคการศึกษา

การนำการบริหารงานแบบคล่องตัวมาใช้ในการศึกษานั้น มีการศึกษาปัจจัยหลายประการ ได้แก่ การทดลองแนวทาง Agile ผ่านโมเดล Scrum ที่เรียกว่า EduScrum โดยใช้คำแนะนำเสมือนจริงในช่วงการระบาดของ COVID-19 ช่วยสร้างประสบการณ์ที่แท้จริงให้กับนักเรียนในขณะที่รักษาคุณภาพของการถ่ายทอดความรู้ (Neumann & Baumann, 2021)

การมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการนำแอปพลิเคชันหรือนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนรู้มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ ความร่วมมือด้านการศึกษาหรือเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ (Kowch & Boonlue, 2021)

การนำกระบวนการ Agile ทั้งสี่ขั้นตอนเพื่อวัดผลกระทบของโปรแกรมการศึกษานานาชาติ สิ่งนี้ช่วยปรับปรุงกระบวนการและปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในที่สุด (Liao, Prejean, & Parker, 2020)

การศึกษาการพัฒนาหลักสูตรเครือข่ายทางการศึกษา พบว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายการมีส่วนร่วม โครงสร้างการจัดการ การสนับสนุน ความเป็นมืออาชีพของบุคลากร แผนการพัฒนา และทรัพยากรทางเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย โดยรวมแล้ววิธีการแบบ Agile สามารถช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาและเครือข่ายได้ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ดียิ่งขึ้น (Perego & Kroder, 2000)

โดยสรุป การนำการบริหารงานแบบคล่องตัวมาใช้ในการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเพิ่มความคล่องตัว ส่งเสริมวัฒนธรรมของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาความสามารถในการปรับตัวสำหรับภาคการศึกษา อีกทั้ง การจัดลำดับความสำคัญของการทำงานร่วมกัน การสื่อสาร และการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล จะช่วยสถาบันการศึกษาและเครือข่ายให้การตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ดีขึ้นและยังเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย

การปรับใช้การบริหารแบบคล่องตัวสู่ความเป็นผู้นำและการบริหาร

การนำการบริหารงานแบบคล่องตัว มาใช้ในการบริหารนับว่าเป็นความท้าทายที่น่าแนวคิดนี้มาเป็นระเบียบวิธีการปฏิบัติแบบคล่องตัว โดยนำไปใช้ในองค์กรขนาดใหญ่และแบบกระจายปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารแบบเดิมปรับเป็นวิธีการบริหารแบบคล่องตัวสำหรับทีมขนาดเล็กที่ทำงานร่วมกัน แต่องค์กรขนาดใหญ่ในหลายประเทศได้เริ่มนำวิธีการเหล่านี้มาใช้มากขึ้นเรื่อย ๆ โดยระบุเป็น

ประเด็นต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกันเป็นความท้าทายหลักในการนำ Scaled Agile Framework (SAFe) มาใช้ ผู้เขียนได้เสนอแนวทางแก้ไขเพื่อจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ รวมถึงการปรับปรุงการสื่อสารและการทำงานร่วมกันผ่านการใช้เครื่องมือและการปฏิบัติที่คล่องตัว การใช้โครงสร้างการกำกับดูแลที่สนับสนุนวิธีการที่คล่องตัว และการลงทุนในการฝึกอบรมและการฝึกสอนสำหรับทีมที่คล่องตัว ความยากในการปรับขนาดการปฏิบัติที่คล่องตัวและความสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องนั้นจำเป็นในการต้องการวิธีการแบบองค์รวมที่คำนึงถึงวัฒนธรรม เทคนิค และลักษณะองค์กรของการเปลี่ยนแปลง (Ciancarini, Kruglov, Pedrycz, Salikhov, & Succi, 2022)

การวิเคราะห์แรงจูงใจสำหรับการนำวิธีการบริหารงานแบบคล่องตัว หรือ Agile มาใช้ในกลุ่มขนาดใหญ่จากมุมมองของการจัดการ โดยนำเอาเอกสารวิจัย 58 ฉบับ และระดับตระหนัก 21 ตัวสำหรับทำงานแบบ Agile ในวงกว้าง ตัวกระตุ้นได้รับการวิเคราะห์ตามตัวแปรต่าง ๆ เช่น ภูมิภาคและทศวรรษสำหรับคำแนะนำของผู้จัดการโครงการ ผู้เขียนยังใช้โมเดล Analytical Hierarchy Process (AHP) เพื่อจัดประเภทแรงจูงใจออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่ การจัดการองค์กร, ทีมงาน, ลูกค้าและเทคโนโลยี และกระบวนการ และจัดลำดับความสำคัญโดยใช้การวิเคราะห์ AHP โดยเปรียบเทียบและวิเคราะห์วิธีการ Agile ขนาดใหญ่ เพื่อให้การวิเคราะห์ที่ครอบคลุมของแรงจูงใจสำหรับการนำ Agile ขนาดใหญ่มาใช้จากมุมมองของการจัดการ และแบ่งประเภทของแรงจูงใจเหล่านี้ออกเป็นสี่ประเภท การศึกษาสามารถช่วยให้ผู้จัดการโครงการและองค์กรต่าง ๆ เข้าใจถึงแรงจูงใจในการนำไปใช้แบบ Agile และจัดอันดับตามลำดับความสำคัญได้ (Abrar, Khan, Ali, Ali, Majeed, Ali, Amin, & Rasheed, 2019)

การนำวิธีการบริหารงานแบบคล่องตัว หรือ Agile มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการตนเองและความเป็นผู้นำประเภทต่าง ๆ ในทีม ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงประจักษ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำและการจัดการตนเองในกรอบการทำงานแบบคล่องตัวเพื่อทำการศึกษาคำสำคัญต่อการจัดการตนเองในทีมที่บริหารโดยผู้นำเผด็จการซึ่งมักจะจำกัดความเป็นอิสระของทีม พบว่าภาวะผู้นำทำให้มีการสร้างแรงบันดาลใจและการจูงใจผู้ตามมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการจัดการตนเองในทีมที่คล่องตัว โดยทีมที่คล่องตัวควรต้องพัฒนารูปแบบความเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการจัดการตนเองและความเป็นอิสระรวมทั้งสมาชิกในทีมควรพัฒนาทักษะการจัดการตนเองเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่คล่องตัวด้วย อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำและการจัดการตนเองในทีมที่คล่องตัวเป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานและนักวิชาการในด้านการจัดการโครงการที่คล่องตัว (Gutiérrez, De Lena, Garzás, & Moguerza, 2022)

โดยสรุป การนำการบริหารงานแบบคล่องตัวมาใช้ถือว่าเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในปัจจุบันในแง่ของการจัดการและความเป็นผู้นำ สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบความเป็นผู้นำ

แบบต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการจัดการทีมแบบ Agile รวมทั้งครอบคลุมแรงจูงใจที่ผลักดันให้มีการนำ Agile มาใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ ในขณะที่เดียวกันความท้าทายที่องค์กรเหล่านั้นอาจต้องเผชิญเมื่อปรับใช้การนำ Agile มาใช้ในองค์กรขนาดใหญ่ด้วย สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นความสำคัญของรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการจัดการทีมที่คล่องตัว สุดท้ายแล้วองค์กรต้องตระหนักถึงปัจจัยเหล่านี้ จึงจะประสบความสำเร็จในความพยายามไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่คล่องตัวอย่างไรก็ตาม องค์กรต้องจัดลำดับความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงาน การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และการพัฒนาความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จในระยะยาว

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารแบบคล่องตัว

หัวใจสำคัญของแนวคิดการทำงานแบบคล่องตัวก็คือ คน การสื่อสารระหว่างกันภายในทีม และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปลูกฝังและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานแบบ Agile ดังต่อไปนี้ (ศศิมา สุขสว่าง, 2566)

1. **เคารพในความคิดเห็นของกันและกัน** ไม่ว่าคนในทีมจะแตกต่างกันเรื่องเพศ อายุ วัฒนธรรม คุณวุฒิ รวมถึงทักษะความสามารถต่าง ๆ เพราะด้วยความหลากหลายของสมาชิกภายในทีมนี้จะช่วยให้เราสามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่าและตอบโจทย์ผู้ใช้ในวงกว้างได้

2. **เชื่อมั่นว่าแต่ละคนจะทำงานของตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ** มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ บริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และมีแรงจูงใจที่อยากจะพัฒนาตัวเองให้เก่งขึ้นได้เสมอ

3. **กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกันภายในทีม** เพื่อให้ทีมมองเห็นเป้าหมายตรงกันจะทำงานไปในทิศทางใด ทุกคนต้องเข้าใจกระบวนการการทำงานซึ่งกันและกัน ใครติดปัญหาหรือต้องการแก้ไขปรับปรุงสิ่งใดก็จะได้ร่วมมือแก้ไขกันอย่างรวดเร็ว

4. **ไม่จำกัดเฉพาะแค่เรื่องที่เป็นปัญหาเท่านั้น** แต่ถ้ามีเรื่องที่ชอบ ฟังพอใจหรืออยากจะชื่นชมทีม ก็สามารถทำได้ทันที เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทีมมีกำลังใจในการทำงานต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทีมจะเปิดใจที่จะนำเสนอความคิดเห็นหรือแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานได้ง่ายขึ้นด้วย

5. **กระตุ้นให้สมาชิกของทีมปรับปรุงและพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ** เมื่อได้รับความคิดเห็น ไม่ว่าจะจากทีม หรือจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องก็ต้องรีบนำกลับมาปรับปรุงแก้ไขทันที เปิดใจให้กว้างเข้าใจ พร้อมเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตัวเองและของทีมเสมอ นอกจากนี้ต้องไม่รอแค่ความคิดเห็นจากคนภายนอกเท่านั้น แต่ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วย

โดยสรุป การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหลักการความคล่องตัว จำเป็นต้องเน้นไปที่การสื่อสารที่เปิดกว้าง การเคารพซึ่งกันและกัน การเสริมอำนาจการต่อรองของ

แต่ละบุคคล การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน หลักการนี้ส่งผลต่อความคล่องตัวและนวัตกรรมโดยรวมขององค์กรด้วย

การบริหารแบบคล่องตัวต่อการนำมาใช้ในภาคการศึกษา

การบริหารแบบคล่องตัว เป็นแนวคิดในการจัดการดำเนินงาน กิจกรรมหรือโครงการที่เน้นความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาซ้ำ ๆ การใช้การบริหารแบบคล่องตัวในภาคการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่มาปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการการบริหารแบบดั้งเดิมไปสู่แนวทางการทำงานอย่างมีส่วนร่วมกัน ปรับตัว และให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางมากขึ้นในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงการมีส่วนร่วมของนักเรียน เพิ่มประสิทธิภาพของครู และสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ตอบสนองและตอบสนองให้ได้มากขึ้น ในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่คล่องตัว หลักสูตรควรต้องแบ่งออกเป็นส่วนย่อย ๆ ที่จัดการได้ (จากหลักการของ “sprints”) ซึ่งจะทำให้เสร็จในรอบเวลาที่สั้นลง สิ่งนี้ทำให้มีการประเมินและปรับกระบวนการเรียนการสอนบ่อยขึ้นตามความคิดเห็นของนักเรียนและครู โดยหลักการสำคัญของการบริหารแบบคล่องตัว ในการศึกษาคือการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูและนักเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้ กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และระบุขั้นตอนที่จำเป็นที่ทำให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนและวิธีการดำเนินงานร่วมกัน สิ่งนี้ส่งเสริมและกระตุ้นความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันและตลอดจนความรับผิดชอบในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำไปสู่แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้นได้ (เจิร์ด นันทวัฒน์, 2559)

หลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารแบบคล่องตัว (Agile) ในภาคการศึกษาคือความยืดหยุ่น การทำให้แนวทางบริหารจัดการการศึกษาที่คล่องตัว ช่วยให้สามารถปรับหลักสูตรได้อย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองความต้องการหรือความสนใจของนักเรียนที่เปลี่ยนไป ความยืดหยุ่นนี้ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นส่วนตัวมากขึ้น ยังสามารถปรับปรุงการมีส่วนร่วมและความสำเร็จโดยรวมของพวกเขาได้ Agile ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของความคิดเห็นนักเรียนและครู ให้เกิดการติชมซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังช่วยในการระบุจุดที่ต้องปรับปรุงและปรับเปลี่ยนหลักสูตรหรือวิธีการสอน วิธีการคิดที่เป็นวงจรกลับไปกลับมานี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีพลวัตและตอบสนองมากขึ้น ซึ่งเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียนมากขึ้น (Neumann & Baumann, 2021)

โดยสรุป การบริหารแบบคล่องตัว ในการศึกษาเป็นวิธีการเปลี่ยนแนวทางการสอนแบบดั้งเดิมไปสู่แนวทางที่ยืดหยุ่นมากขึ้น การเปลี่ยนการทำงานที่สลับซับซ้อนเป็นการทำร่วมกันเป็นส่วน ๆ และเน้นผู้มีส่วนได้เสียและผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เช่น การแบ่งหลักสูตรออกเป็นส่วนย่อย ๆ ที่จัดการได้ และเน้นการทำงานร่วมกัน ความยืดหยุ่น และข้อเสนอแนะ ทำให้ Agile ในการศึกษาสามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับนักเรียน

หลักการบริหารแบบคล่องตัวต่อการพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา

หลักการบริหารแบบคล่องตัว มีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของการบริหารแบบคล่องตัวและหลักการบริหารที่มีความหลากหลาย ตามการนำไปใช้ ซึ่งหลักการบริหารแบบคล่องตัวสำหรับเครือข่ายสถานศึกษาเกิดจากการรวมกันของสถานศึกษาหลายแห่ง โดยมีหลักการทำงานร่วมกัน เพื่อการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการที่ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายร่วมกัน ตลอดจนการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่มีความยืดหยุ่น หลักการแบบคล่องตัว ต่อการพัฒนาเครือข่ายสถานศึกษา (Kowch & Boonlue, 2021) โดยสามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1. **ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน** หลักการบริหารแบบคล่องตัวจะเน้นการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม โดยสามารถข้ามสายงานได้ ด้วยการทำงานร่วมกันนี้ครูและผู้บริหารจากโรงเรียนต่าง ๆ สามารถแบ่งปันความรู้ ความเชี่ยวชาญและมุมมองที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหา

2. **ปรับปรุงการสื่อสาร** การบริหารแบบคล่องตัวเน้นการสื่อสารแบบเปิดและความโปร่งใส ด้วยการแบ่งปันข้อมูลและคำติชมอย่างสุจริต ทำให้ครูและผู้บริหารสามารถระบุแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. **ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลง** วิธีการแบบคล่องตัวนี้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลง เมื่อแนวโน้มด้านการศึกษาต่อความต้องการของตลาดแรงงาน และนักเรียนเปลี่ยนไป ผู้บริหารเครือข่ายสถานศึกษาสามารถปรับหลักสูตร วิธีการสอน และทรัพยากรที่สนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ทัน

4. **ทดลองและสร้างสรรค์** วิธีการแบบคล่องตัวส่งเสริมให้เกิดการทดลองและน่านวัตกรรมใหม่ๆ ลองทดสอบเพื่อปรับใช้วิธีการสอนหรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย ในกลุ่มเล็ก ๆ แล้วประเมินประสิทธิผลของกลุ่ม ทำให้กลุ่มสามารถระบุแนวทางใหม่ ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนทั้งหมดภายในเครือข่ายการศึกษาได้

5. **ติดตามและประเมินความคืบหน้า** การบริหารแบบคล่องตัวจะสามารถติดตามการดำเนินงาน เพื่อสะท้อนผลทางบวกและทางลบของการดำเนินงาน สร้างการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการวัดความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายเหล่านั้น กลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาสามารถระบุจุดที่การปรับปรุงและปรับเปลี่ยนได้ตามต้องการ

โดยสรุปวิธีการบริหารแบบคล่องตัว สามารถช่วยกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาได้โดยการจัดเตรียมเฟรมเวิร์กสำหรับการทำงานร่วมกัน สร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น การทดลอง และการประเมินผล เมื่อใช้แนวทางนี้ กับกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาจะส่งผลให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้อำนาจระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูง แก่ผู้เรียนทุกช่วงวัย ได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

สรุปและเสนอแนะ

การนำการบริหารแบบคล่องตัว มาประยุกต์ใช้ในการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาไทย

จากการทบทวนพบว่า การบริหารแบบคล่องตัว ช่วยให้เกิดการนำแนวคิดสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความคล่องตัวและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดการเครือข่ายสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการประสานประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างสถาบันการศึกษา หรือกลุ่มองค์กร ผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ แนวคิดการบริหารแบบคล่องตัว 6 ส. จะสามารถช่วยในการบริหารและจัดการเครือข่ายการศึกษาได้ดังนี้

1. **สร้างการสื่อสารที่ดีขึ้น** การบริหารแบบคล่องตัว (Agile) เน้นให้ความสำคัญของการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ สิ่งนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งในเครือข่ายสถานศึกษา เช่น ครูและนักเรียน อาจอยู่คนละที่กัน ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการจัดการสอบแบบออนไลน์ หรือจัดการประชุมเสมือนจริงเป็นประจำ ทำให้ครูและนักเรียนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและติดต่อหากันได้อย่างง่าย ๆ

2. **สร้างการตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น** กระแสการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่พัฒนาแบบรวดเร็วนี้ ส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษา ความต้องการของครูและนักเรียน อาจเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว แนวทางการบริหารแบบคล่องตัว จะช่วยให้สามารถปรับหลักสูตรหรือวิธีการสอนได้อย่างรวดเร็วเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ สิ่งนี้สามารถช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมและมีแรงบันดาลใจ ทำให้แน่ใจได้ว่าพวกเขาได้รับการศึกษาที่ต้องการ

3. **สร้างการทำงานร่วมกัน** วิธีการที่คล่องตัวเน้นการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม สิ่งนี้มีประโยชน์อย่างยิ่งในพัฒนาเครือข่ายการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนได้เสียในการศึกษาแต่ละแห่งที่อาจไม่มีโอกาสพบกันแบบเห็นหน้ากัน หรือระหว่างการทำงานอาจพบปัญหาหรืออุปสรรคขึ้น การทำงานเป็นทีมจะสามารถช่วยแก้ปัญหาได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยการทำงานร่วมกันบนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันจะสร้างความรู้สึกร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเครือข่ายสถานศึกษาได้

4. **สร้างจุดร่วม สงวนจุดต่าง** แนวทางการบริหารที่คล่องตัว ผู้นำกลุ่มบริหารสถานศึกษา (ผู้นำการเปลี่ยนแปลง) ควรแสวงหาสิ่งที่สามารถเป็นจุดร่วมกันของเครือข่ายสถานศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นประโยชน์ร่วมกัน ในขณะที่ค้นพบจุดร่วมแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการไม่เข้าไปแทรกแซงการดำเนินงานหรือสิ่งที่สถานศึกษาในเครือข่ายดำเนินการ เนื่องจากในแต่ละสถานศึกษาอาจมีวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ผู้บริหารเครือข่ายจึงจำเป็นต้องอย่างหนึ่งที่สงวนจุดต่างนี้

5. **สร้างความยืดหยุ่นที่มากขึ้น** แนวทางการบริหารที่คล่องตัวช่วยให้การจัดการเครือข่ายสถานศึกษามีความยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น เกิดภัยธรรมชาติ ด้วยการใช้หลักการบริหารแบบคล่องตัว (Agile) ครูและผู้บริหารเครือข่ายสถานศึกษาสามารถปรับตัว

ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และรับประกันได้ว่านักเรียนจะได้รับการสอนอย่างมีคุณภาพสูง เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เป็นต้น

6. สร้างการประเมินที่ดี การบริหารแบบคล่องตัว (Agile) สนับสนุนการวัดและประเมินผลกระบวนการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ในเครือข่ายสถานศึกษา ทำให้สามารถเห็นถึงสิ่งที่ต้องพัฒนาหรือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยอาจใช้เครื่องมือออนไลน์ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้บริหารครูและผู้จัดการเครือข่ายสามารถตัดสินใจอย่างรอบรู้เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสบการณ์การศึกษาสำหรับผู้เรียนในทุกช่วงวัย

โดยสรุปการบริหารแบบคล่องตัว จะมีประโยชน์ในการจัดการเครือข่ายสถานศึกษาโดยสามารถปรับปรุงการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการดำเนินงานมากขึ้น ช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้ข้อเสนอแนะและการประเมินผลที่ดีขึ้น อันเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนากระบวนการดำเนินงานสามารถปรับปรุงข้อผิดพลาดได้ทันต่อเหตุการณ์ และช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- Abrar, M.F., Khan, M.S., Ali, S., Ali, U., Majeed, M.F., Ali, A., Amin, B., & Rasheed, N. (2019). Motivators for Large-Scale Agile Adoption from Management Perspective: a Systematic Literature Review. *IEEE Access*, 7, 22660-22674. Retrieved from <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=8630951>.
- Ciancarini, P., Kruglov, A., Pedrycz, W., Salikhov, D. & Succì, G. (2022). Issues in the Adoption of the Scaled Agile Framework. In M. Harman (Eds.), *ICSE-SEIP '22: Proceedings of the 44th International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Practice* (pp.175-184). ACM Digital Library. <https://doi.org/10.1145/3510457.3513028>.
- Gutiérrez, G., De Lena, M. T. G., Garzás, J. & Moguerza, J. M. (2022). Leadership Styles in Agile Teams: An Analysis Based on Experience. *IEEE Access*, 10, 19232-19241. Retrieved from <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=9712259>.
- Homans, G. C. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.
- Kowch, E. & Boonlue, S. (2021). Four Trends Shaping More Agile Education Innovation Leadership in Thailand - and Beyond. *Journal of Learning Innovation and Technology (JLIT)*, 1(1), 18-32.
- Liao, W., Prejean, E. & Parker, C. (2020). Relying on Agile Management to Develop an International Exchange and Dual Degree Program and Navigate the Covid-19

- Pandemic. *International Research and Review, Journal of Phi Beta Delta Honor Society for International Scholars*, 9(2), 1-19.
- Nanthawat T. (2016). *Agile kap k̄ansuksā Thai*. [Agile and Thai Education]. Retrieved February 17, 2023, from <https://thirdnuntawat.com/2016/agile-education/>.
- เจริญ นันทวัฒน์. (2559). *Agile กับการศึกษาไทย*. สืบค้น 17 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://thirdnuntawat.com/2016/agile-education/>.
- Neumann, M. & Baumann, L. (2021). *Agile Methods in Higher Education: Adapting and Using EduScrum with Real World Projects*. Retrieved February 17, 2023, from <https://arxiv.org/abs/2106.12166>.
- Peregoy, R. & Kroder, S. (2000). Developing Strategies for Networked Education. *Technological Horizon in Education*, 28(1), 48-56.
- Sangsri W. (2009). *K̄ansuksā wikhr̄ l̄ae phatthanā rūpb̄ap̄ k̄anb̄ōrih̄an̄ ch̄atkān̄ khrūakh̄āi sathan̄ suksā nai kh̄et̄ phūnth̄ī chonnabot̄ ph̄ak̄ tawan̄ ‘ōk̄ ch̄ianḡ n̄ūa*. [An Analysis and Development of School Network Administration Model in Northeastern Rural Area]. (Master's Thesis, Chulalongkorn University).
- วิชัย แสงศรี. (2552). *การศึกษาวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ชนบทภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Suksawang S. (2023). *Agile kh̄ū ‘arai kh̄wām̄maī - lakkān̄ - n̄aēokhit̄ kh̄ōnḡ Agile nai k̄an̄thamnḡan̄ b̄ap̄ mai*. [What is Agile? Definition-Principle-Concept of Agile in New Ways of Working]. Retrieved February 17, 2023, from <https://www.sasima suk.com/17224201/agile-คืออะไร-ความหมาย-หลักการ-แนวคิดของ-agile-ในการทำงานแบบใหม่>.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2566). *Agile คืออะไร ความหมาย-หลักการ-แนวคิดของ Agile ในการทำงานแบบใหม่*. สืบค้น 17 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.sasimasuk.com/17224201/agile-คืออะไร-ความหมาย-หลักการ-แนวคิดของ-agile-ในการทำงานแบบใหม่>.
- Suwattanavanich N. (2019). *N̄aēoth̄anḡ k̄an̄chaī ‘ō̄ (Agile) naī ‘ongkōn̄ haī prasop̄ kh̄wām̄samret̄ kh̄ōnḡ than̄akhān̄ h̄ānḡ nung*. [Guidelines for Using Agile in a Successful Organization of a Bank]. (Master's Thesis, College of Management, Mahidol University).
- นิภาพร สุวัฒนวิชัย. (2562). *แนวทางการใช้ไจล์ (Agile) ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จของธนาคารแห่งหนึ่ง*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล).

Yongkamol, T. (2019). *Kānphatthana rūpbæp kānboṛihan čatkān khruākhaī sathan suksā khoṅg rōngriān nai khruā sān sāt*. [Development of the Educational Management Network Model for Sarasas Affiliated Schools]. (Master's Thesis, University of Phayao).

พนันเดช ยงค์กมล. (2562). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายสถานศึกษาของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา).