Social Change Leadership vs the Social Change Model of Leadership Development

เขียนจากการศึกษาหนังสือ

Leadership for a Better World: Understanding the Social Change Model of Leadership Development (Komives, Wagner, 2017)

โดย ศ. ดร. สมาน อัศวภูมิ, 21 มกราคม 2567

.

หนังสือนี้เกิดจากการดำเนินงานตามโครงงาน เป็นการศึกษาและสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม โดยใช้ social change model เป็นแบบแผนการพัฒนา โดยมีหลักการว่า (1) ภาวะผู้นำซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร เน้นการเปลี่ยนแปลง และ (2) การเปลี่ยนแปลงสังคมหมายถึงการรับใช้สังคม หรือพลเมือง

ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการเปลี่ยนแปลงสังคม

รูปแบบการเปลี่ยนแปลงสังคม (Social Change Model: SCM) มีเป้าประสงค์ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำของนักศึกษา เน้น (1) ความรู้ในตน ประกอบด้วยความสามารถพิเศษ ค่านิยม และความสนใจของตน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และ (2) สมรรถนะภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสมรรถภาพในการขับเคลื่อนตนเองและผู้อื่นในการรับใช้สังคมและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี
2. เพื่ออำนวยการเปลี่ยนแปลงสังคมเชิงบวกในสถานศึกษา หรือในชุมชน หมายความถึงการดำเนินการต่างๆ ที่จะทำให้สถาบันและชุมชนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิผลและความเป็นมนุษย์

SCM ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลักเรียกว่า 7C ซึ่งค่านิยม 7 ประการนี้ทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อขับเคลื่อน 7C สู่การเปลี่ยนแปลงสังคม จัดเป็น 3 กลุ่มความคิด คือกลุ่มที่ว่าด้วยตัวบุคคล กลุ่มบุคคล และชุมชน

ฐานคิดการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมนี้มี 6 หลัก คือ

1. ภาวะผู้นำเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของคนอื่น ข
2. ภาวะผู้นำเป็นความร่วมมือระหว่างกันและกัน
3. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ไม่ใช่ตำแหน่ง
4. ภาวะผู้นำเป็นพหุกิจกรรม และทุกคนเข้าถึงได้
5. ภาวะผู้นำตั้งอยู่บนฐานค่านิยมร่วมกัน
6. การมีส่วนร่วมกับชุมชนและการให้บริการเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบซึ่งทำหน้าที่ร่วมกันตามเป้าประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมเป็นดังนี้

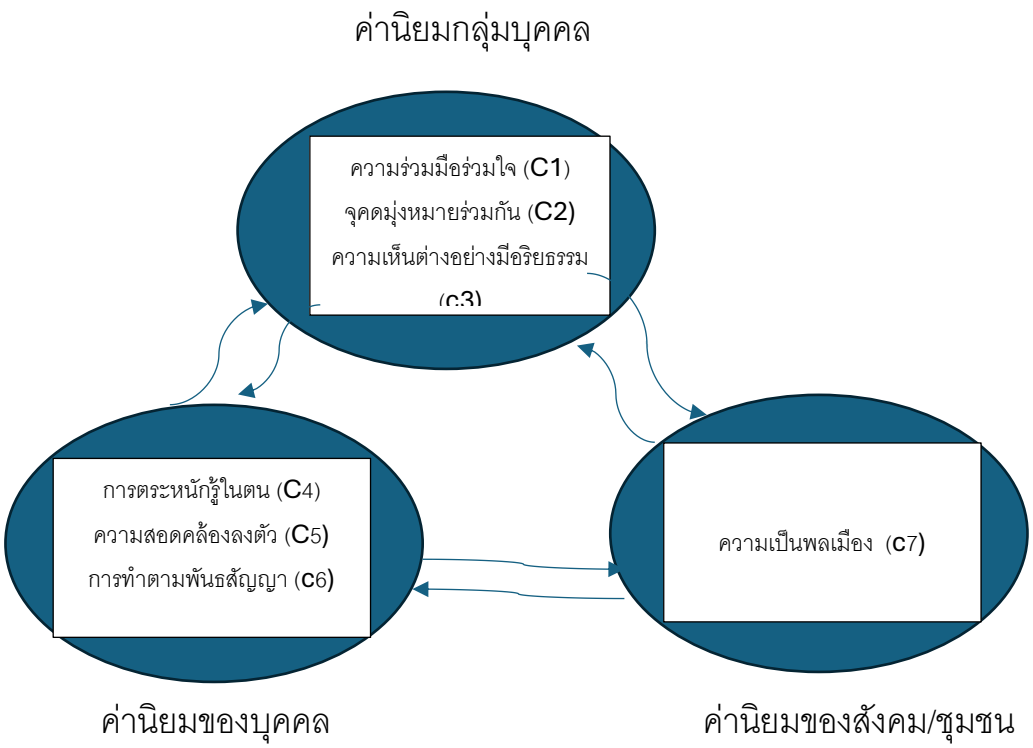
ค่านิยมระดับบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (3C) คือ การตระหนักรู้ในตน (Consciousness of Self) ความสอดคล้องลงตัว (Congruence) และ การทำตามพันธสัญญา (Commitment)

ค่านิยมระดับกลุ่มบุคคล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (3C) คือ ความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common Purpose) และ ความเห็นต่างอย่างมีอริยธรรม[1] (Controversy With Civility)

ค่านิยมระดับชุมชน มีหนึ่งองค์ประกอบ (1C) คือ ความเป็นพลเมือง (Citizenship)

และการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม (A Social Change Model of Leadership Development) ทั้ง 7 ด้านดังกล่าวเป็นการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่จะนำไปสู่การคิดและการทำงานร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ของคนในชุมชน โดยการให้ค่านิยมทั้ง 7 เกิดขึ้นและเป็นสายใยทักทอการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนสู่เป้าหมาย ดังแผนภาพในหน้าถัดไป

[1] ศัพท์เทคนิคที่ผมสร้างขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์



ที่มา : Leadership for a Better World: Understanding the Social Change Model of Leadership Development, by Komives, S.R., Wagner, W, and Associate.s, 2nd ed. 2017, ปรับรูปภาพ และเพิ่มตัวย่อในวงเล็บเพื่อการสื่อความ 7c

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่นำใช้ในการเปลี่ยนแปลงสังคม

นิยามมโนทัศน์หลัก

การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม คณะผู้เขียนหนังสือเรื่องนี้ได้นิยามคำว่าการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม (The Social Change Model of Leadership Development) ว่าเป็นวิถีทัศน์[2] ภาวะผู้นำที่นำอย่างมีจุดมุ่งหมาย (purposeful) มีความร่วมมือร่วมใจ (collaborative) ใช้กระบวนการฐานค่านิยม (value-base process) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกของสังคม

การเปลี่ยนแปลง (Change) ซึ่งเป็นหัวใจของรูปแบบนี้นั้นหมายถึงการยกระดับความเป็นอยู่ของสังคมและการสร้างโลกให้ดียิ่งขึ้น ขณะที่การเปลี่ยนแปลงเป็นไปในระดับที่ทุกคนรับได้ มียุ่งยากเกินไป และไม่คลุมเครือ

นิยามค่านิยมทั้งเจ็ดประการ

การตระหนักรู้ในตน ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ และวุฒิภาวะเฉาพตนของบุคคล การตระหนักรู้ การรู้ตัวตนถ้วนทั่ว การวิปัสสนา และการถอดบทเรียนของตัวเองตลอดเวลานั้นเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการภาวะผู้นำ

ความสอดคล้องลงตัว เกิดขึ้นจากการที่บุคคลปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ และวุฒิภาวะของตนอย่างสม่ำเสมอ ความสอดล้องลงตัวในการปฏิบัติตนของบุคคลเป็นเรื่องเฉพาะตน เป็นความซื่อตรงต่อตนเอง และการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

การทำตามพันธสัญญา เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากความรุ่มรัก (passion) พลังขับเคลื่อน (energy) และ การลงทุนย่างมีจุดมุ่งหมาย (purposeful investment) ของบุคคล จากการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและการทำตามพันธสัญญานี้เองที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนของสังคมอย่างแท้จริง

ความร่วมมือร่วมใจ เป็นพลังบวกของกลุ่มซึ่งเกิดจากผลรวมของการร่วมแรง (contribution) การร่วมทุน (capitalizing) และความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่มในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือร่วมใจเชื่อว่ากลุ่มทำงานร่วมกันก็เพื่อการบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน ด้วยพลังร่วมของความแตกต่างและหลากหลาย โดยการแชร์อำนาจ ความรับผิดชอบ และความรับผิดรับชอบ เพื่อความสำเร็จร่วมกันของกลุ่ม

จุดมุ่งหมายร่วมกัน เป็นสิ่งที่จำเป็นและนำไปสู่ความไว้วางใจระดับสูงของสมาชิกกลุ่ม ซึ่งร่วมกับรับผิดชอบในการทำภารกิจของกลุ่มสู่เป้าหมาย ค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ความเห็นต่างอย่างมีอริยธรรม ขณะที่สมาชิกกลุ่มอาจจะมีความเห็นต่าง และก็หวังว่าจะมีทางออกที่ดีในความเห็นต่างเหล่านั้น เพราะในการทำงานร่วมกันของกลุ่มเพื่อบรรลุการเปลี่ยนแปลงของสังคมเชิงบวกนั้น การวิพากษ์วิจารณ์ และการสนทนาอย่างมีอริยะธรรมน่าจะนำไปสู่ทางออกใหม่และสร้างสรรค์ สมาชิกต้องทำความเข้าใจ

[2] เป็นศัพท์เทคนิคที่ผมสร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายแนวคิด เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่าง แนวคิด หรือมโนทัศน์ (Concept) แนวปฏิบัติ (Guideline) และวถีทัศน์ (Approach)

แนวคิดที่หลากหลาย และบูรณาการแนวคิดเหล่านั้นสู่ค่านิยมของกลุ่มให้ได้ นี่คือองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคม

ความเป็นพลเมือง จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนแต่ละคนมีความรับผิดชอบเชื่อมโยงต่อสังคม หรือชุมชน โดยคนแต่ละคนในสังคมหรือชุมชนนั้นมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการเปลี่ยนแปลงสังคมและคนอื่นโดยการห่วงใยกันและกัน การให้บริการ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมในสังคม

ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำ และผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำได้รับความคาดหวังในการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การ หรือหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบในการบริหาร ไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน หรือเป็นหน่วยงานระดับเป็นรัฐบาล หน่วยงานหรือองค์กรทั้งหมดเหล่านี้ต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและใช้ภาวะผ้านำในการบริหารด้วยกันทั้งสิ้น และนี่คือแนวโน้มใหม่ของการบริหาร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) แบบต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน (สมาน อัศวภูมิ, 2561) และแนวคิดเกี่ยวกับ The Social Change Model of Leadership Development ซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ The Social Change Model: Facilitating Leadership Development และหนังสือ Leadership for a Better World เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอีกแบบหนึ่ง โดยใช้รูปแบบการเปลี่ยนแปลงสังคม (The Social Change Model) เป็นเนื้อหานำเรื่อง และเสนอให้มีการนำใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนค่านิยมที่ผู้เขียนเชื่อว่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคม หรือชุมชนได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนหนังสือดังกล่าวไม่ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมหรือชุมชน อย่างไรก็ตามผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ไว้หลายส่วนเพื่อชี้ให้เป็นว่าถ้าต้องการให้สังคมหรือสังคมเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรใช้ภาวะผู้นำอย่างไร ดังแนวคิดที่จะนำเสนอต่อไป

การนำใช้ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสังคม

ผู้เขียนกล่าวว่า The Social Change Model of Leadership Development เป็นกรอบแนวคิดที่เอื้อต่อการงอกงามและพัฒนาภาวะผู้นำของบุคคล กลุ่มบุคคล และชุมชน เป้าประสงค์สูงสุดของภาวะผู้นำคือก็เพื่อให้เกิดค่านิยมทั้ง 7 ประการในระดับต่างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม หรือชุมชน กล่าวคือ สังคมหรือชุมชนจะเปลี่ยนแปลงได้ กลุ่มต่างๆ ในสังคมต้องมีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลง และกลุ่มจะเปลี่ยนแปลงได้ คนแต่ะละคนที่เป็นสมาชิกกลุ่มต้องมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง ถ้าจะมองในแง่ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นรูปแบบการเปลี่ยนแปลงสังคมเป็นเพียงกระบวนการที่เป็นฐานการพัฒนาภาวะผู้นำโดยมุ่งเห็นผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อพัฒนาค่านิยมซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงสังคมตามรูปแบบการเปลี่ยนแปลงสังคม

แนวคิดการเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพ

แนวคิดการเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพ หรือ Organic Change[3] มีความแตกต่างจากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงแบบดังเดิมหลายประการดังนี้

1. สมมติฐานของแนวคิดของการเปลี่ยนแปลงแบบดังเดิมเชื่อว่าถ้าระบบโครงสร้างชัด ตัวแปรที่เกี่ยวข้องค้นพบ ความแน่นอน และสมารถพยากรณ์ได้ ก็จะเปลี่ยนแปลงได้ แต่การเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพเห็นด้วยว่าระบบโครงสร้างมีจริง แต่ซับซ้อนและยากที่จะมองเห็น การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายตัว หาความกระจ่างชัดและทำนายยาก ได้แต่คาดเดาคร่าวๆ เท่านั้น
2. การเปลี่ยนแบบดังเดิมเชื่อว่าถ้าเรามีแผนการดำเนินงานที่ดี การนำใช้แผนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดขึ้น แต่การเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพเห็นว่าการทำลองและประเมินการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขการเปลี่ยนแปลงระหว่างการดำเนินการน่าจะเป็นทางเลือกที่นำไปสู่การเปลี่ยนได้มากกว่า ผลที่เกิดขึ้นอาจจะไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น สิ่งที่ไม่คาดฝันเกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้นควรมีการกำกับ (monitoring) ผลที่จะเกิดขึ้นอย่างระมัดระวัง
3. การเปลี่ยนแปลงแบบดังเดิมเชื่อว่าผู้นำควบคุมการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยนโยบาย กระบวนวิธี และการรายงาน จะฝ่ายบริหารสู่ฝ่ายปฏิบัติงาน ใช้อำนาจควบคุม แต่การเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพ เห็นว่าการควบคุมการเปลี่ยนแปลงไม่น่าจะเป็นไปได้ แต่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้จากความพยามแก้ปัญหาของกลุ่มหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องตลอดระบบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้หลายทิศทางและหลายระดับ ดังนั้นทุกระดับต้องร่วมมือการเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายเดียวกัน
4. การเปลี่ยนแปลงแบบดั้งเดิมเชื่อว่าความร่วมมือร่วมใจจะเกิดขึ้นได้ด้วยการแชร์ข้อมูลกันและกัน ความสำเร็จในการทำงานของทีมหนึ่งควรแบ่งปัน หรือแชร์ไปยังกลุ่มอื่น เพื่อการเรียนรู้และปรับใช้ แต่การเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพเชื่อว่าความร่วมมือร่วมใจเกิดจากการสร้างองค์ความรู้ และความเข้าใจอย่างท่องแท้โดยการแลกเปลี่ยนมุมมองเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ แนวทางแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับบริบทของปัญหา
5. การเปลี่ยนแปลงแบบดั้งเดิมเชื่อว่าปัญหาเป็นสิ่งที่ทำความเข้าใจได้และแบ่งปัญหาออกเป็นส่วนๆ เพื่อแก้ส่วนที่เป็นปัญหา แล้วปัญหาทั้งหมดจะได้รับการแก้ไข แต่การเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพเชื่อว่าปัญหาเกิดขึ้นจากหลายปัจจัยร่วมกันตามแต่ละบริบท การที่จะทำความเข้าใจปัญหาแต่ละประเด็นจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจระบบทั้งระบบ ความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านั้นมีความสำคัญพอๆ กับปัจจัยนั้นๆ ด้วยตัวยมันเอง

[3] การเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพ หรือ organic change เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปตามธรรมชาติ และที่รากเง่าของการสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง เหมือนต้นไม้ที่เกิดขึ้น และเติบโตตามธรรมชาติ ซึ่งจะแข็งแรงกว่าการตอน หรือเสียบกิ่ง

6. การเปลี่ยนแปลงแบบดังเดิมเห็นว่าผู้นำคือผู้ที่ต้องหาทางออกให้กับปัญหา และหาแผนแก้ปัญหาดีๆ มานำใช้ แต่การเปลี่ยนแปลงแบบชีวะภาพเห็นว่าปัญหาเกิดจากหลายสาเหตุ และต้องการแนวทางการแก้หลายวิธีร่วมกัน ซึ่งนำใช้โดยบุคคล หรือกลุ่มบุคคล หรือทั้งองค์การ สู้เป้าหมายการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

ดังความแตกต่างของแนวคิดและความเชื่อเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันดังกล่าวมาข้างต้น ดังนั้นผู้นำและการใช้ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่นี้ต้องเปลี่ยนแปลงไปเช่น กันครับ

.....

หนังสือที่ควรอ่านเพิ่มเติม

สมาน อัศวภูมิ. (2561). แนวคิดและทฤษฎีการบริหารสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับปรับปรุง). อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซ็ต.

Komives, S.R., Wagner, W, and Associates. (2017). Leadership for a Better World: Understanding the Social Change Model of Leadership Development, 2nd ed. CA: Jossey-Bass, A Wiley Brand.

Skendall, K.C., Ostick, D.T., Komives, S.R., Wagner, W. and Associates. The Social Change Model: Facilitating Leadership Development. ISBN-13: 978-1119242437, Available in kindle format.