

บทความปริทัศน์

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย 4.0 THE 21st CENTURY OF SUSTAINABLE LEADERSHIP UNDER EDUCATION THAILAND 4.0 FRAMEWORK

อัคพงศ์ สุขมาตย์¹ พรชัย เจดามาน² ไพฑูรย์ พิมดี³ ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์⁴ และโชคชัย ยืนยง⁵
Aukkapong Sukkamart¹, Pornchai Jedaman², Paitoon Pimdee³,
Khajornsak Buaraphan⁴, and Chokchai Yuenyung⁵

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²รองศาสตราจารย์ อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³รองศาสตราจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

⁴รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ⁵ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

auk2519@gmail.com, p.jedaman@gmail.com, kppaitoo@gmail.com,

⁴kbuaraphan@gmail.com, and ychok@kku.ac.th

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน มุ่งวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย 4.0 เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์เอกสารในการเก็บข้อมูล สู่การวิเคราะห์ผลอาศัยการวิเคราะห์ คือ การลดทอนข้อมูล การจัดระบบข้อมูล การตีความ นำไปสู่บทสรุป ซึ่งภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย 4.0 มี 6 องค์ประกอบสำคัญคือ 1) บทบาทผู้นำแบบมืออาชีพ 2) ผู้นำภายใต้การเปลี่ยนแปลง 3) ทักษะผู้นำยุค 4.0 ในศตวรรษที่ 21 4) การพัฒนาที่ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง 5) การสร้างสรรค์และการใช้พลังสร้างสรรค์ และ 6) การประเมินผลที่ยึดสภาพจริง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ศตวรรษที่ 21 กรอบการศึกษาประเทศไทยยุค 4.0

Abstract

Sustainable leadership aims to analyze the 21st century of sustainable leadership under education Thailand 4.0 Framework. Is qualitative study employed review of documentary to the data towards data analysis was analyzed by using three main stages, i.e., data reduction, data organization, data interpretation to conclusion. The study revealed that sustainable leadership under the education Thailand 4.0 Framework needs to focus on development, awareness of duty and responsibility, equality, moral and knowledge. All aspects should be integrated together in order to achieve the organizational goals, good governance culture and identity. Importantly, there were six “key” elements of sustainable leadership under the education Thailand 4.0 framework: 1) Professional Leadership Role, 2) Leadership under Change, 3) Leadership Skills 4.0 in the 21st Century, 4) Development in the Pace with Change, 5) Creativity and Creative Tension, and 6) Hold True Assessments.

Keywords: Sustainable Leadership; The 21st Century; Education Thailand 4.0 Framework

บทนำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการจัดการเป็นการเตรียมคน การสร้างคน การสร้างนวัตกรรม การเชื่อมโยงเข้าถึงเทคโนโลยี และการอยู่ในความเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเชิงระบบที่นำไปสู่การวางแผนของการขับเคลื่อนด้านการศึกษาสู่ความสำเร็จที่สามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติเป็นขั้นตอน เพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนา การปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่สามารถขับเคลื่อนประเทศไปสู่โลกที่หนึ่งในยุคไทยแลนด์ 4.0 การศึกษาเป็นกลไกหลักของการพัฒนา การส่งเสริม การปลูกฝัง แนวความคิดและความรู้ให้กับประชาคมพลเมืองโดยรวมของการประเทศไทยยุค 4.0 ซึ่งการศึกษาเป็นตัวแปรหลักความสามารถและ ศักยภาพในระยะยาว ซึ่ง พรชัย เจดามาน ไพฑูรย์ พิมพ์ดี และคณะ [1] กล่าวถึง การออกแบบการศึกษาจึงเป็นข้อต่อหลักในการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม

บริบทสำคัญของการออกแบบการศึกษาในปัจจุบันที่เป็นพลวัตการเปลี่ยนแปลง จากการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลกระทบทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและการศึกษา ที่เป็นปัจจัยของการเปลี่ยนผ่าน เช่น การปฏิวัติ “Arab Spring” ผ่านการใช้เทคโนโลยี การก้าวเข้ามาทางสังคมเศรษฐกิจ (Socio-economy) วัฒนธรรม (Cultural) การศึกษา (Educational) การบริหารจัดการ (Management) และนโยบายการจัดองค์กร (Organizing Political) โดยกรอบการศึกษาของประเทศไทยยุค 4.0 นโยบาย 6 คุณภาพ 10 จุดเน้น โดยคุณภาพที่ 6 ด้านคุณภาพครู และจุดเน้นที่ 10 ประสิทธิภาพการสนับสนุนเชิงพื้นที่ การบริหารจัดการที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีหลายประการด้วยกัน คือ การส่งเสริมความสมดุลในการพัฒนา การมีความสามารถบริหารจัดการและการพัฒนาเพื่อสามารถบริหารงานสอดคล้องกับศักยภาพ และการประสานงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น [2]

การบริหารทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญ และเป็นกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารจะเป็นผู้นำในการดำเนินงานและบุคลากรให้ความร่วมมือปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้งานบรรลุตามจุดหมาย สอดคล้องกับ ชีระ ฐฤเจริญ [3] กล่าวถึงการบริหารงานการศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นภารกิจในองค์กรการศึกษาทุกภาคส่วน ซึ่งความสำคัญคือ การบริหารที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ประกอบกันและมีขั้นเชิงหรือศิลป์ในการที่จะนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ดีขึ้นในด้านการปรับกระบวนการและวิธีการไปสู่การบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการบริหารอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ [4] ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของการบริหารของผู้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยความสอดคล้องและสัมพันธ์ จากความรับผิดชอบและเป็นผู้นำ ในด้านวิชาการ การอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษา การประสานงานให้บุคลากรทุกภาคส่วนทำงานร่วมกันสู่การ ดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายสำคัญ

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นความสามารถในการนำ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของผู้นำ เพื่อให้รู้ว่าจะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือ มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านคุณลักษณะ อำนาจ (Power) พฤติกรรม (Behavior) [5] โดยผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำมีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม รวมทั้ง ทศนคติของผู้ตาม และคุณภาพของกระบวนการกลุ่ม [6] ดังนั้น ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้ง กระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปใน ทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในหลักการสำคัญ คือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะปฏิบัติตาม และการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความท้าทายของการศึกษายุค 4.0 จากความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 อย่างมีนัยสำคัญ

การเรียนรู้ที่สามารถนำองค์ความรู้ในทุกแขนงมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่างๆ มาตอบสนองความต้องการของสังคม เป็นการเตรียมการศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 มีปัจจัยหลายอย่างที่ต้อคำนึงถึง ซึ่งการเรียนการสอนในปัจจุบัน ยังคงห่างไกลในหลายๆ มิติ เช่น ไม่เคยสอนให้ผู้เรียนได้คิดเองทำเอง ส่วนใหญ่ยังคงสอนให้ทำโจทย์แบบเดิมๆ และผู้เรียนเริ่มไม่รู้จักสังคม ส่วนใหญ่ใช้เวลาในโลกออนไลน์ไปกับเกมส์ การช้อปปิ้ง การแชท เฟซบุ๊ก ไลน์และอินสตาแกรม [7] ซึ่งเทคโนโลยีไม่ได้มีแต่เหรียญมีสองด้าน เทคโนโลยีก็เช่นกัน จะนำไปใช้ในด้านใดให้เกิดประโยชน์ เป็นความยากและท้าทายของผู้ที่ต้องทำหน้าที่สอนในยุคนี้ เพราะการเรียนการสอนในยุค 4.0 ต้องปล่อยให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งปัจจัยหลักของการใช้เทคโนโลยีที่สร้างความคุ้มค่า ได้แก่ [8]

1. การใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการค้นหาความรู้ และแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการศึกษา
ยุค 4.0

2. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นพรสวรรค์ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอนควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียน
กล้าที่จะคิดนอกกรอบ หรือ ต่อยอดจากตำราเรียน

3. การปฏิสัมพันธ์กับสังคม (Society Interaction) เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและทำงาน
ร่วมกันในสังคมได้ การมีกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานแบบเป็นกลุ่ม หรือทีม ปัจจัยดังกล่าว ถ้าทำได้ดี การศึกษายุค 4.0 จะ
สามารถสร้างและพัฒนาคนให้สามารถค้นหาความรู้ต่างๆ มาปะติดปะต่อและประยุกต์เข้ากับงานที่ทำ สามารถต่อยอดและพัฒนา
สิ่งที่ควรจะต้องดำเนินการ

การปรับปรุงตำราเรียนให้สอดคล้องกับหลักสูตร ต้องเปลี่ยนระบบการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตร และการคิด
เป็น วิเคราะห์เป็น ตามทักษะในศตวรรษที่ 21 และการปรับการอบรมครูให้ตรงกับความต้องการในการนำความรู้ไปใช้ และการ
พัฒนาให้ผู้เรียนสามารถสร้างนวัตกรรม

แนวทางการสร้างนวัตกรรมด้านการศึกษาที่จะต่อยอดไปสู่การนำไปใช้นั้น วิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้
คือ การใช้รูปแบบนำเสนอโครงงานที่ใช้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ
ที่จะทำให้ผู้เรียนสนุกกับการหาคำตอบ ชอบที่จะเรียน ชอบที่จะได้ปฏิบัติ ดังนั้น การจะเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนเพื่อการพัฒนา
ทางการศึกษายุค 4.0 ต้องเป็นการก้าวที่ละก้าวจึงจะเกิดความยั่งยืนได้ และต้องผ่านการวางแผนเพื่อสร้างพื้นฐานและ
สภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งต้องใช้ความอดทนและดำเนินงานในทุกภาคส่วนของการศึกษาไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้เกิดการบูรณาการและ
ความสมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาบุคลากรและการสร้างนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนพัฒนาทางการศึกษายุค 4.0 ที่
สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ที่ยึดพื้นที่และผู้เรียนเป็นศูนย์กลางพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
อย่างเข้มแข็ง

การบริหารจัดการศึกษากับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0

เป้าหมายการพัฒนาที่เปลี่ยนไปจากเดิมของการเน้นองค์ความรู้มาเป็นเรื่องของสมรรถนะ และการละเอียดเรื่องของการ
ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านการบริหารจัดการ ก็หมายถึงความล้มเหลวของการปฏิรูปในภาพรวมด้วยเช่นกัน [9] การ
ปรับเปลี่ยนจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นต่างๆ ใน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. **สภาวะทางสังคม** ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้สูงมากที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สภาวะนี้เกิดขึ้นจาก
การที่อัตราการเกิดลดลง และคนมีอายุยืนขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในสองประเด็น คือ 1) บุคลากรการศึกษาที่
จะมีโอกาสขาดแคลน และจำเป็นต้องขยายอายุการทำงานของบุคลากร และ 2) การจัดการศึกษาจำเป็นต้องออกแบบสำหรับการ
จัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น และการศึกษาที่ไม่สามารถหยุดอยู่เพียงในวัยการศึกษาหรือวัยทำงาน สองประเด็นนี้เป็น
โจทย์สำคัญหนึ่งสำหรับผู้บริหารในปัจจุบันที่จะต้องวางแผนการจัดการที่ชัดเจนเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. **ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคน** พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนจะเปลี่ยนไป สังเกตได้อย่างง่ายจากพฤติกรรมคน
ซื้อสินค้า ที่ปัจจุบันการซื้อขายผ่านอินเทอร์เน็ตมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น เครือข่ายสังคมก็เข้ามามีบทบาทต่อการตัดสินใจมากขึ้น
พฤติกรรมการทำงานของคนเปลี่ยนไป การต้องการความสำเร็จและการยอมรับที่เร็วมากขึ้น และการยึดมั่นในองค์กรอาจจะ
น้อยลงไป จึงเป็นความท้าทายของการบริหารจัดการในองค์กรที่จะต้องเอื้อต่อการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพและการ
สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรไประยะยาว

3. **การเข้าถึงเทคโนโลยี** โดยเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาประเทศไทยยุค 4.0
ซึ่งเด็กรุ่นใหม่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ บุคลากรการศึกษาจำเป็นต้องสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการ
จัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตนเอง

4. **ความหลากหลายและความขัดแย้งกับศตวรรษที่ 21** การบริหารจัดการจำเป็นต้องมีการเปิดรับความหลากหลาย
และความแตกต่างที่มากขึ้น ตลอดจนความจำเป็นในการสร้างให้เกิดความเป็นเอกภาพ เพราะเป็นหัวใจของความสำเร็จ และการ
ทำงานเป็นทีมคือเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย

5. **ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ** คนยุคใหม่จะไม่ยึดติดกับที่ทำงาน มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้
ตลอดเวลา และจะทำงานแบบอิสระมากขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ท้าทายของผู้บริหารในการปรับตัวให้
เข้ากับทีมงานรุ่นใหม่ ซึ่งความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่แตกต่างจากในยุคที่ผ่านมา

6. **การจัดการความรู้ในองค์กร** การบริหารจัดการจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความรู้ และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถนำพ่องค์กรสู่การเป็นผู้นำได้อย่างมีศักยภาพและประสิทธิภาพ

7. **การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง** ซึ่งความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยองค์กรที่มีโครงสร้างการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง คือ องค์กรที่จะขาดศักยภาพในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น

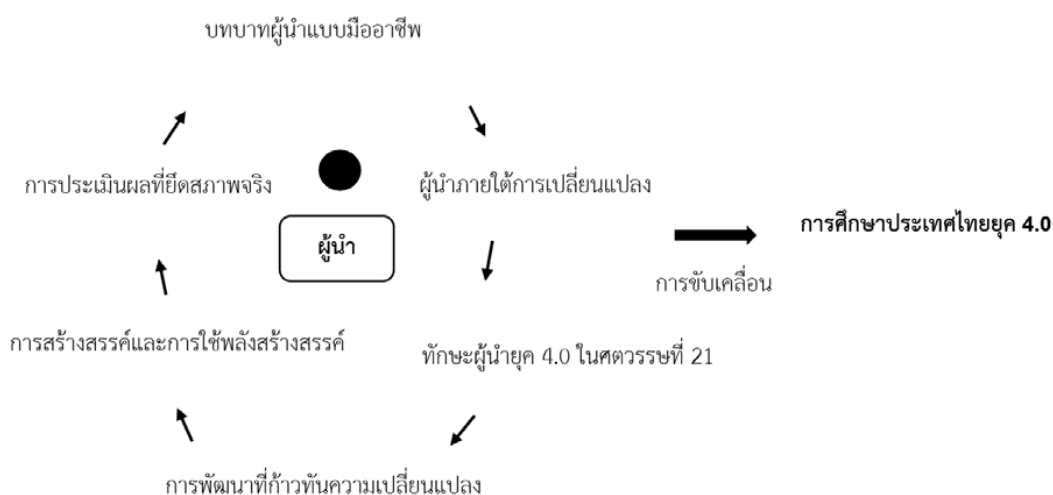
การสร้างห้องกรงการศึกษา มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากร และกระบวนการที่ใช้เวลาปรับเปลี่ยนให้มีความคิดเห็นร่วมกันของการปฏิบัติงานสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมทั้ง การ ทำงานอย่างเป็นเครือข่ายที่เกิดประโยชน์สูงสุด

ภาวะผู้นำยุค 4.0

ภารกิจการนำพาบุคลากรในองค์กรการศึกษา เดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งสู่การเป็น “ผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอันยิ่งใหญ่” ในการพัฒนาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อรองรับให้การบริหารจัดการ [2] การพัฒนาที่สอดคล้องกับภารกิจต่อภาพอนาคต การยกระดับคุณภาพการศึกษาและองค์กรในการบริหารจัดการเชิงระบบทั้งความรู้และสมรรถนะ ทักษะการปฏิบัติงาน และการกำกับติดตาม การประเมินผล ให้บรรลุเป้าหมายใน 6 มิติสำคัญ ได้แก่ มิติเชิงนโยบาย มิติการบริหารจัดการ มิติความสามารถ มิติบุคคล มิติการพัฒนา และมิติบูรณาการ

บทสรุป

การบริหารจัดการศึกษาที่นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีหลายประการ คือ การส่งเสริมความสมดุลในการพัฒนา การมีความสามารถบริหารจัดการและการพัฒนา เพื่อสามารถบริหารงานและจัดทำโครงการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งในด้านศักยภาพและข้อจำกัด การประสานงาน เพื่อให้การประสานระหว่างหน่วยงานต่างๆ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินงานและการเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อให้ทุกส่วนฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา การระดมทรัพยากรเพื่อสามารถนำมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จของการบริหารจัดการในมิติแห่งดุลยภาพจากการตั้งมั่นและแสวงหาองค์ความรู้อย่างชาญฉลาด มีภาวะการผู้นำ หรือ จิตสาธารณะ รวมทั้ง การศรัทธาในตนเอง การเคารพผู้อื่นอย่างจริงจัง โดยต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา การตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเสมอภาค การมีคุณธรรมและความรู้ที่สามารถบูรณาการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ต้องคำนึงถึงและเกิดการมี “วัฒนธรรมมาภิบาล” ของแบบอย่างที่ดีและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแห่งตน โดยภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทยยุค 4.0 มี 6 องค์ประกอบสำคัญ คือ



รูปที่ 1 พลวัตภาวะผู้นำแบบยั่งยืน ในศตวรรษที่ 21

1. บทบาทผู้นำแบบมืออาชีพ (Professional Leadership Role)

การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารแบบมืออาชีพในการพัฒนาและนำพองค์กรเพื่อให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ มี 8 ด้านสำคัญ ได้แก่

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางการทำงานและการเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Direction Setter and Leader-Catalyst) ที่จะช่วยให้องค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจง การทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีความสามารถในการเขียนแผนงาน โครงการ และการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและผลสำเร็จ มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรและมีทักษะทำงานเป็นทีม

1.2 ด้านการเป็นนักวางแผนและการเป็นผู้ตัดสินใจ (Planner and Decision Maker) โดยจะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์อนาคต และการเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้ง การมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีของการตัดสินใจ ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

1.3 ด้านการเป็นผู้จัดองค์กรและการเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Organizer and Change Manager) จากการมีการออกแบบงาน การกำหนดโครงสร้างองค์กร การเข้าใจพลวัตและพฤติกรรมขององค์กร ในการบริหารจัดการสู่เป้าหมายสำคัญขององค์กรให้มีประสิทธิภาพไปสู่ประสิทธิผล การมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กรเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพ

1.4 ด้านการเป็นผู้ประสานงานและการเป็นผู้สื่อสาร (Coordinator and Communicator) จากการมีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล การเข้าใจเครือข่ายของการสื่อสารและวิถีกับติดตามงาน ระบบการรายงานที่ดี และสามารถประสานกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการรู้จักใช้สื่อเพื่อการสื่อสารและเป้าประสงค์

1.5 ด้านการเป็นผู้แก้ไขความขัดแย้งและปัญหา (Conflict and Problems Manager) จะต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้ง และมีความสามารถในการต่อรอง การจัดการกับความขัดแย้งและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ด้านการเป็นผู้จัดการระบบและการบริหารบุคคล (Systems Manager and Personnel Management) จากการมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องของการนำทฤษฎีการบริหารจัดการไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และความสามารถในเทคนิคการเจรจาต่อรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.7 ด้านการเป็นผู้บริหารการพัฒนาบุคลากรและการจัดการทรัพยากร (Personnel Development and Resource Management) การมีความเข้าใจในระบบการพัฒนาบุคลากรและการจัดการเรียนรู้ การเข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนา การมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ความสามารถบริหารทรัพยากรในองค์กร และการแสวงหาของสนับสนุนจากภายในและภายนอกองค์กร

1.8 ด้านการเป็นผู้ประเมินผลและการเป็นประธานในพิธีการต่างๆ (Appraiser and Ceremonial Head) จากการมีความสามารถในการประเมินความต้องการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินระบบ วิธีการทางสถิติ และกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และเป็นผู้นำทางด้านการจัดงานต่าง ๆ ขององค์กร

2. ผู้นำภายใต้การเปลี่ยนแปลง (Leadership under Change)

ผู้นำยุคประเทศไทย 4.0 ภายใต้การเปลี่ยนแปลงขององค์กร เป็นการสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม การตรวจสอบ และประเมินผล การฝึกอบรม ที่สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการให้มีความคล่องตัว

2.1 การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Developmental Change)

2.2 การเปลี่ยนแปลงแบบทิ้งของเก่าและนำของใหม่เข้ามา (Transitional Change)

2.3 การเปลี่ยนแปลงแบบปฏิรูป (Transformational Change) หรือ แบบบูรณาการ (Integration)

3. ทักษะผู้นำยุค 4.0 ในศตวรรษที่ 21 (Leadership Skills 4.0 in the 21st Century)

โดยกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน กระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ทักษะและคุณลักษณะของผู้นำด้านการบริหารงานบุคคลที่ดียุค 4.0 ได้แก่ สามารถใช้รูปแบบภาวะผู้นำในการนำบุคลากรในองค์กร และสถานการณ์ต่างๆ ความรอบรู้และความเชี่ยวชาญเรื่องต่างๆ ทักษะการตัดสินใจ การบริหารตนเอง และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้อง

4. การพัฒนาที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง (Development in the Pace with Change)

การบริหารจัดการกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 มุ่งองค์ประกอบได้แก่ สภาวะทางสังคม ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคน การเข้าถึงเทคโนโลยี โดยเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาประเทศไทยยุค 4.0 ความหลากหลายและความขัดแย้งกับศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง [8]

5. การสร้างสรรค์และการใช้พลังสร้างสรรค์ (Creativity and Creative Tension)

ความคิดที่ได้แสดงกลุ่มความหมายใหม่ออกมาอย่างอิสระ ซึ่งเป็นไปได้ทั้งรูปธรรม นามธรรม ได้แก่

5.1 ความกล้าที่จะริเริ่ม ที่สามารถปลูกฝังและส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการถาม และให้โอกาสได้คิด คำตอบในสภาพแวดล้อมจากการยอมรับของผู้อื่น สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกฝน

5.2 การสร้างความคิดใหม่ “Techniques to generate new ideas” เป็นวิธีการที่ใช้การแก้ปัญหา ที่มีลักษณะเป็นการผสมผสาน หรือ การคัดเลือกคำตอบ และทางเลือกต่างๆ แล้วสร้างขึ้นเป็นคำตอบหรือทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา

5.3 การระดมพลังสมอง “Technical brainstorming” เป็นเทคนิควิธีหนึ่งในการแก้ปัญหาที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความคิดหลากหลาย คิดได้คล่องในช่วงเวลาจำกัด โดยไม่คำนึงถึงการประเมินความคิด แต่เน้นปริมาณความคิดหลังจากได้รวบรวมความคิดทำการประเมินเลือกเอาความคิดที่ดีที่สุดนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ 1) การประวิงการตัดสินใจ 2) การมีอิสระทางความคิด 3) การมีปริมาณความคิด 4) การปรุงแต่งความคิด

5.4 เทคนิคอุปมาอุปไมยความเหมือน “Technical figurative similarities” ใช้หลักการคิด คือ “ทำสิ่งที่คุ้นเคยให้เป็นสิ่งแปลกใหม่” และ “ทำสิ่งที่แปลกใหม่ให้เป็นสิ่งที่คุ้นเคย”

5.5 การคิดนอกกรอบ “Lateral Thinking” คือ วิธีการและเทคนิคในการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมของการแก้ปัญหา ซึ่งการคิดนอกกรอบจะสำเร็จหรือไม่อยู่ที่การกล้าในการปรับเปลี่ยนความคิดจากแนวคิดเดิม และการใช้ความคิดในการพัฒนาองค์กร รวมทั้ง การเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองให้เป็นบุคคลที่มีบทบาทในสังคมและองค์กร โดยมีหลักการสำคัญ คือ การคิดริเริ่ม (Originality) การคิดค้น (Invention) การคิดละเอียดลออ (Elaboration) การคิดคล่องแคล่ว (Fluency) การคิดยืดหยุ่น (Flexibility) การคิดบูรณาการ (Integration)

5.6 พลังสร้างสรรค์ “Creative Tension” เป็นกระบวนการพัฒนาพลังสร้างสรรค์ (Creative Process Development) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าถ้าบุคลากรมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันด้วยความรักและเห็นคุณค่าระหว่างกันที่จะสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ โดยอาศัยความมุ่งมั่นที่จะสร้างประโยชน์ ได้แก่

ขั้นที่ 1 “A = Appreciation” คือ การทำให้ทุกคนให้การยอมรับและชื่นชมผู้อื่น โดยไม่แสดงการต่อต้านหรือวิพากษ์วิจารณ์เรียกว่า “วิสัยทัศน์ร่วม” หรือ “อุดมการณ์ร่วม”

ขั้นที่ 2 “I = Influence” คือ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละคนที่มีอยู่ให้มาร่วมในการกำหนดวิธีการสำคัญเรียกว่า “ยุทธศาสตร์” ที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วม หรือ อุดมการณ์ร่วม

ขั้นที่ 3 “C = Collaborative and Creative” คือ ความร่วมมือ และความสามารถในการนำวิธีการสำคัญ มากำหนดเป็น “แผนปฏิบัติการ”

6. การประเมินผลที่ยึดสภาพจริง (Hold True Assessments)

การประเมินผลก่อนการดำเนินงาน การประเมินผลระหว่างดำเนินการเป็นการติดตามประเมินผลความก้าวหน้า การประเมินผลหลังการดำเนินงาน เป็นการประเมินผลภายหลังการสิ้นสุด เพื่อสรุปว่ามีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารงาน ควรเน้นความต่อเนื่องของนโยบายการบริหารจัดการ และการสนับสนุนสื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ และการจัดระบบการทำงานโดยเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จ

2. บทบาทของบุคลากรการศึกษา จำเป็นต้องเน้นที่การเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น และบทบาทของตนเองไปเป็นผู้ฝึก (Coaching) หรือผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่ จากการรวมตัวเป็นกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หรือที่เรียกว่า PLC (Professional Learning Community)

3. การบริหารงานการศึกษายุค 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ควรยึดการบริหารงานในหลักประชาธิปไตย การเคารพในสิทธิและความสามารถของบุคลากร ที่มีความยืดหยุ่น และความยุติธรรม มีการพัฒนาและการให้ขวัญและกำลังใจต่อบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สนับสนุนการวิจัยเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายและนโยบาย รวมทั้งทำให้บุคลากรได้รู้สึกว่ามีค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- [1] Pornchai Jedaman; Paitoon Pimdee & et al. N.2017. **Human Resource : Dimension and Dynamic for the 21st Century Management**. Bangkok: Sutpaisalbuilder
- [2] Office of the Education Council. N.2017. **Policy and Strategy of the Quality Education**. Bangkok: Office.
- [3] Teera Rutcharoen. N2010. **Management Professional of Education Reform for Second Reform and External Third Assessment**. 5thed. Bangkok: Kalfrang.
- [4] Preyaporn Wounganutarat. N.2003. **Academic Management**. Bangkok: Pimdee.
- [5] Jompoung Mounklonvanit. N.2013. **Management of Organization and Educational Personnel**. 2nd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- [6] Suwit Mesintree. N.2013. **Chang the World: Adjust Thailand**. Bangkok: Pimdee.
- [7] Kasream Mesintree. N.2016. **Strategy and Thailand 4.0 Reform**. Bangkok: Ministry of Education.
- [8] Barro, Robert j. 1991. Economic Growth in a Cross Section of Countries. *Quarterly Journal of Economics*, vol.106, p. 407-443.
- [9] Harmon, Colm, Hessel Oosterbeek, and Ian Walker. 2003. The Returns to Education: Micro economics. *Journal of Economic Surveys*, vol.17, p. 115- 155.