



การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ The Development of Administrator's Vision in the 21st Century

พระครูสุตวุฒิกุณ (ปรีชา ญาณวฑฒโน)^๑
เดือนเพ็ญ ทองน่วม^๒

บทคัดย่อ

วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานขององค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิดและตั้งไว้เพื่อเป็นเป็นต้นแบบชี้แนะแนวทางการบริหารองค์กรและสร้างแรงบันดาลใจ ในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนความใฝ่ฝันที่ชี้นำทางให้ทุกๆ คนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกันมุ่งไปสู่อนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑

คำสำคัญ : การพัฒนา, วิสัยทัศน์, ผู้บริหาร, ศตวรรษที่ ๒๑

Abstract

Vision is the indicator of performance in the organization, the guideline for the management of the organization and inspiration to lead the organization towards a desirable goal. A vision is the ambition directing everyone in the organization onto the same way towards the direction and goal of the administrator in the 21st century.

Keywords: Development, Vision, Administrator, 21st Century

^๑พุทธศาสตร์ดุขภูมิบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

^๒คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม



บทนำ

การศึกษาของชาติได้ดำเนินการจัดการศึกษาตามกรอบแนวคิดของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามลำดับชั้นโดยมีเป้าหมายชัดเจนทางการจัดการศึกษาของชาติคือการพัฒนาคนในชาติให้เก่ง ดี และมีความสุข ดังจะเห็นได้ในแผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คือ ๑) เพื่อดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุล เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม ๒) สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ตามแนวนโยบาย มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ๓) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้ (เลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๕๑ : ๑-๒)

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่างๆ ตั้งแต่เกิดจนตายโดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือ ด้านการศึกษา ที่จะทำอะไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและสามารถนำหลักธรรมไปประกอบการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานความมั่นคงของชีวิตดังปรากฏบทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งตามมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการ

เรียนรู้ภายในชุมชน ดังนั้นในปัจจุบันนี้องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, ๒๕๔๔ : ๙-๑๓)

ชี้ให้เห็นว่าการจัดการศึกษาของไทยนั้นได้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นอย่างดีให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของชาติก้าวทันกระแสสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงตามวัฒนธรรมใหม่ๆ ของโลก ดังนั้น วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษาต้องกว้างไกลและชี้นำทางแนวคิดในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติในอนาคตที่ชัดเจนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่เป็นความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคตสะท้อนความคิดเชิงรุก และเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ มีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ ซึ่งชัดเจน ทำทนายมีพลัง และมีความเป็นไปได้ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, ๒๕๔๔ : ๒๐๙) สอดคล้องแนวคิดของบรูซซี ซีริมหาสาคร ที่สรุปว่า วิสัยทัศน์ คือ การมองภาพตลอดแนวของสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ ไม่ใช่เรื่องเพ้อฝัน (ทองใบ สุดซารี, ๒๕๕๑ : ๙๙) หมายถึง การกำหนดอนาคตขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุด และการพัฒนาระบบการให้บริการลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่องค์กรแนวหน้าอยู่ตลอดเวลาผ่านการกรองด้วยเหตุและผลแล้วว่าเป็นไปได้



หรือความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเห็นเป้าหมายร่วมกัน (อนุพงศ์ อวิรุทธ. ๒๕๕๖ : ๒๐๙) หมายถึงจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร เป็นการชี้ถึงทิศทางที่องค์กรต้องการที่จะมุ่งไป วิสัยทัศน์จะอธิบายถึงความปรารถนา หรือความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตขององค์กร แต่จะไม่ระบุถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความมุ่งหมายนั้นอย่างชัดเจน (พสุ เดชะรินทร์, ๒๕๕๖ : ๒๐๙) จึงหมายถึงการฉายภาพ มองภาพ คิดจินตนาการในอนาคต (เสนห์ จุ้ยโต, ๒๕๕๒ : ๗๓)

วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการพัฒนา งานต่างๆ ในองค์กรซึ่งวิสัยทัศน์เป็นภาพที่ผู้บริหารองค์กรและบุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันวางไว้เพื่อให้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการทำงานในองค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญมากที่จะต้องศึกษาให้เข้าใจดังนี้

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

ในปัจจุบันวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ที่จะเป็นตัวชี้แนะแนวทางการบริหารองค์กรและสร้างแรงบันดาลใจในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนความไฝ่ฝันที่ชี้นำทางให้ทุกๆ คนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกันมุ่งไปสู่อนาคต เพื่อขับ เคลื่อนองค์กรไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้บริหาร

วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าขององค์กรในการดำเนินงาน วิสัยทัศน์มีหน้าที่อย่างน้อย ๕ ประการ คือ ๑) สร้างภาพใน ๒) เชื่อมหน่วย (หรือองค์กร) กับวัตถุประสงค์ ๓) ให้พลังความ มุ่งมั่นแก่สมาชิกเพื่อค้นหาบทบาทของตนเอง ๔) ให้มาตรฐานของประสิทธิผล (มาตรฐานของปัจเจกบุคคล หน่วยงาน และองค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับความสำเร็จ) ๖) เป็นตัวกระตุ้น

เร่งเร้าจิตใจและอารมณ์ของหน่วยงานให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี (ชาญชัย อาจินสมจาร, ๒๕๕๐ : ๑๔๙) ความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ ที่ถูกต้องขององค์กรที่จะก้าวเข้าสู่อนาคต คือ การมีความคิดที่ถูกต้อง เพราะความคิดดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคล ดำเนินการตามที่เราเขาได้คิดไว้ล่วงหน้า

ความสำคัญของวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ได้แก่ ๑) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้สามารถดึงดูด (Attract) บุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าไปร่วมทำงาน ๒) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้วิถีชีวิตบุคลากรมีคุณค่า (Creater Meaning in Workers' Lives) ๓) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์กร (Establishes a Standard of Excellence) เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการทำงานขององค์กร ๔) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้ประจักษ์สะพานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม (Bridges the Present and Future) (ทองใบ สุดชาติ, ๒๕๔๒ : ๑๐๑-๑๐๒) และช่วยกำหนดทิศทางองค์กรในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฝึกสอนทีมงาน (เสนห์ จุ้ยโต, ๒๕๕๒ : ๗๙-๘๑)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นแนวคิดแบบเก่าและได้หมดไปนานแล้ว แนวคิดดังกล่าวเชื่อว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญ เช่น วินสตัน, เซอร์ซิล, คานธี, นโปเลียน, มาร์ตินลูเธอร์คิง, เป็นคุณลักษณะทางด้านร่างกายที่ทำให้เป็นผู้บริหาร แต่จากการศึกษาเรื่องผู้บริหารพบว่า การให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของ (ลดน้อยลง ทำให้แนวคิดด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ยอมรับเรื่อยมา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1904-1984 ได้ค้นพบคุณลักษณะต่างๆ ถึง ๑๐๐ กว่าลักษณะ แต่ผู้บริหารในยุค



ปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้ ๑) มีแรงขับสูง (Driver) ๒) มีแรงจูงใจ (Leadership motivation) ๓) มีความสัตย์ซื่อ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (credibility) ๔) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ๕) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the business) และแนวคิดที่ชี้ให้เห็นวิสัยทัศน์การกำหนดทิศทางดังนี้

นอกจากนี้ วิสัยทัศน์มีความสำคัญหลายประการ ได้แก่ ๑) วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน ๒) วิสัยทัศน์ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางและรู้ว่าจะทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) ๓) วิสัยทัศน์ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่ายกเกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ๔) วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน (บรูซซี ศิริมหาสาคร, ๒๕๔๘ : ๒๙-๓๐) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนต์พัฒนา ยาวีราข กล่าวถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ๑) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต ๒) วิสัยทัศน์เป็นพลังทำให้คนในองค์กร ๓) วิสัยทัศน์ทำให้งานมีความหมาย ๔) วิสัยทัศน์ทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานอย่างดีเยี่ยม ๕) วิสัยทัศน์เป็นภาพรวมที่มองเห็นได้ทุกคน ๖) วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ๗) วิสัยทัศน์ทำให้เกิดความหวัง ๘) วิสัยทัศน์ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและการเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทาง ๙) วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับ

การทำงานของทุกระดับในองค์กร (เนต์พัฒนา ยาวีราข, ๒๕๕๒ : ๔๔-๔๖) ชี้ให้เห็นชัดเจนของแนวคิดการสร้างวิสัยทัศน์ คือ ต้องมีทิศทางเชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคตที่คนในหน่วยงานและองค์กรมองเห็นจุดหมายปลายทางได้ทุกคน ดังนั้น ต้องศึกษาคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีมีอะไรบ้างดังนี้

ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันคิดและกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาเพื่ออนาคตขององค์กร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้บริหารทางแก่ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติไปในทิศทางที่กำหนด ซึ่ง บรูซซี ศิริมหาสาคร (๒๕๔๘ : ๓๘-๔๒) กล่าวถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

๑. มีมุมมองแห่งอนาคต (Future Perspective) สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรนั้นๆ

๒. ริเริ่มโดยผู้บริหารและสมาชิกมีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน (Share and Supported) มีความน่าเชื่อถือ ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะก่อให้เกิดความผูกพัน (Commitment) ร่วมกันและทุกคนพร้อมที่จะให้การสนับสนุน

๓. มีสาระครบถ้วนและชัดเจน (Comprehensive & Clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่ทุกคนเข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายสาระต่างๆ จะช่วยกระตุ้น ทำท่ายกความสามารถและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน



๔. ให้ความฝันและพลังจิตใจ (Positive & Inspiring) ทำท้ายทะเยอทะเยน สามารถปลุกเร้า และสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้ นั่นคือมีเส้นทางที่ทำท้ายความสามารถ

๕. มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน และเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคต ทั้งในด้านบุคคลและองค์กรโดยสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ นอกจากนั้นลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ ๓ มิติ กว้าง ไกล ใฝ่สูง ซึ่งแต่ละมิติมีลักษณะ ดังนี้

๑. กว้าง คือ การมองภาพรวม ที่เป็น Total is more than the sum of its parts ด้วยการพิจารณาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส ปัญหา และปัจจัยต่างๆ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มาประกอบการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์

๒. ไกล คือ รัศมีการมอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์นั้น มิใช่การมองแบบ Here and now ในระยะสั้น ๆ เพียง ๑ ปี แต่เป็นการสร้างภาพฉายไปข้างหน้า (Mental Projection) ที่นานกว่าการปฏิบัติที่เกิดแต่ผลนำออก (Outputs) แต่ผลลัพธ์ (Outcomes) ในระยะยาวไม่บังเกิดก็ไม่ถือว่าเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีทั้งด้านหน้าและด้านหลังเขา มองเห็นว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น และควรปรับทำที่ไปในทิศ ทางใด จึงจะมุ่งสู่ความสำเร็จ

๓. ใฝ่สูง คือ มีความคิดสร้างสรรค์ คล้ายกับสายตาของเหยี่ยวที่บินอยู่บนยอดเขา มองเห็นทั้งด้านหน้าและด้านหลังเขา มองเห็นว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น และควรปรับทำที่ไปในทิศทางใด จึงจะ มุ่งสู่ความสำเร็จได้

นอกจากนี้การระบุวิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะนั้น ชัดเจน เข้าใจง่าย แต่ให้ความครบถ้วนตามปณิธานที่ตั้งไว้ ซึ่ง สัมมนา ธรณีย์

(๒๕๕๖ : ๒๑๔) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะอื่นๆ ได้แก่

๑. บรรลุถึงได้ (Attainable or Achievable) วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ภายในเวลาที่แน่นอน

๒. เป็นเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานความคิดที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่า กระบวนกรรม (Paradigm) วิสัยทัศน์ที่ดี มิได้เป็นเพียงแค่การสร้างภาพในอนาคตซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (A Personal Vision) แต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (A Shared Vision) แสดงออกเป็นพฤติกรรมให้วิสัยทัศน์นั้นบังเกิดผลเป็นจริง

๓. มีความท้าทาย (Challenging) กระตุ้นความสามารถของผู้เกี่ยวข้องให้อยากนำไปปฏิบัติผู้บริหารที่ดีจะต้องใช้วิธีการสื่อสารแบบต่างๆ เพื่อท้าทายให้คนในองค์กรเกิดแรงจูงใจที่จะช่วยกันทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง

๔. พึงปรารถนา (Desirable) วิสัยทัศน์ต้องแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์ (Demanding) ซึ่งนำไปเกิดการเปลี่ยนแปลงผลักดันการปฏิบัติ ขับเคลื่อนผู้คนทุกระดับในองค์กรสู่เป้าหมายเดียวกันเพื่อเชื่อมปัจจุบันสู่ออนาคต

๕. เน้นการปฏิบัติ การล่วงหน้า (Proactive) วิสัยทัศน์เป็นความคิดที่นำไปสู่การกระทำในเชิงรุก เพื่อก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในอนาคตด้วยการปฏิบัติล่วงหน้า (Proaction) เพื่อสร้างสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น เน้นการป้องกันมากกว่าตามแก้ไข

๖. มีความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) ที่มุ่งสู่ออนาคต (Futuristic)

๗. ความคุ้มค่า (Worthwhile) ความคุ้มค่าของวิสัยทัศน์จะบังเกิดขึ้น เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง หลังจากได้เพียรพยายามปฏิบัติตาม



วิสัยทัศน์นั้น เช่นเดียวกับการปลูกพืชยืนต้นที่จะออกดอกผลให้เก็บเกี่ยวในระยะยาว ต่างจากการปลูกพืชล้มลุกที่ให้ผลเร็วในระยะสั้น

ซึ่งให้ลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดีและเด่นในการนำไปพัฒนาการศึกษา คือ มองเห็นอนาคต ทุกคนมีส่วนร่วม เข้าใจง่ายและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสนวัตกรรมใหม่ๆของโลก และสามารถนำไปปฏิบัติได้ดังนี้

การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

การที่ผู้บริหารจะนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีความหมายยิ่ง เพราะความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับภารกิจที่องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ยอดเยี่ยมแต่เพียงอย่างเดียว แต่ความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องชี้แนะให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่ได้สร้างฝัน (สัมมนา ธรณิธย์, ๒๕๕๖ : ๒๒๔-๒๒๖) ดังนี้

๑. ผู้บริหารต้องเป็นโฆษกในการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ไม่แตกต่างไปจากความฝัน ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงการให้ก้าวไปสู่ทิศทางใหม่ได้นั้น ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในฐานะโฆษกของการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ใหม่จะต้องดำเนินการ ดังนี้ ๑) การสื่อสาร ๒) การสร้างเครือข่าย ๓) เป็นบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรที่ต้องการให้วิสัยทัศน์ได้รับการยอมรับอย่างเป็นธรรมชาติ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นตัวแทนแห่งจิตวิญญาณที่แสดงออกด้วยเจตนารมณ์อย่างมุ่งมั่น อาศัยความที่ จะดำเนินการและให้การสนับสนุนการดำเนินการตามวิสัยทัศน์นั้นอย่างแท้จริง

๒. ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารควรมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้

๑) ต้องใช้วิธีการคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าการก้าวไปสู่ทิศทางที่ตนเองวาง แผนไว้ จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การคิดและการตัดสินใจที่แยบยลว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยทั่วไปยุทธศาสตร์ของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ใหม่มีดังนี้ (๑) ต้องวิเคราะห์ว่าจะเปลี่ยนแปลงโดยลำพัง หรืออาศัยพันธมิตร (Alliance) โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงใดๆ โดยลำพังเป็นสิ่งที่ยาก หากผู้ไปไม่มีความแข็งแกร่งจริงๆ ส่วนยุทธศาสตร์การร่วมมือกับพันธมิตรนั้นจะช่วยให้เกิดความราบรื่นได้มากขึ้น (๒) ผู้บริหารจะต้องเลือกเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการขยายผลของวิสัยทัศน์ใหม่ให้เหมาะสม ทั้งทางด้านเวลาและสถานการณ์ (๓) ต้องมียุทธศาสตร์ของการใช้บุคลากรที่มีฝีมือเข้ามาช่วยขยายของการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ใหม่ (๔) จะต้องหาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์จากโครงสร้างระดับบนสุดขององค์กรไปสู่โครงสร้างระดับล่างให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ต้องสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความสามารถในการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและสามารถสร้างบรรยากาศใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ใหม่ได้อีกทั้งจะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

๓. ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้สอนวิสัยทัศน์ขององค์กร บทบาทในการสอนงาน ถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะเน้นผู้สอนเพื่อส่งต่อแนวคิดคิดและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ก้าวเดินไปอย่างไม่สะดุดเช่น ประธานาธิบดีจอร์จ บุช (George Bush) กล่าวกับทีมที่ปรึกษาใน



ระหว่างการแข่งขันตำแหน่งว่า “การคิดการใหญ่ไว้ทำงานที่ท้าทาย ยึดมั่นในคุณธรรมอย่างสูงส่ง ต้องมีระบบการบันทึกการทำงานได้ดีที่สุด ให้ความจริงต่อกัน ทุ่มเทให้กับการทำงาน หากข้าพเจ้าถูกตามตัวเพื่อการตัดสินใจพวกเราจะร่วมกันทำงานให้เป็นทีม ต้องทำงานร่วมกับรัฐสภาให้ดีเยี่ยม และเป็นตัวแทนแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างมีศักดิ์ศรี” โดยควรดำเนินการดังนี้ ๑) การจัดกลุ่มของบุคลากรเพื่อสอนสาระสำคัญในการส่งถ่ายวิสัยทัศน์ ๒) จัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มงาน ๓) การออกแบบระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๔) การกำหนดโครงสร้างของงานและจัดแบ่งงาน ๕) เลือกผู้บริหารทีมในแต่ละกลุ่มงาน ๖) การกำหนดเป้าหมายและสร้างความคาดหวังที่สัมพันธ์กับแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งต้องศึกษากรอบแนวคิดของวิสัยทัศน์ในศตวรรษที่ ๒๑ ให้ชัดเพื่อกำหนดการเรียนรู้ให้กว้างไกลต่อไป

การศึกษาแนวคิดในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์

แนวคิดในศตวรรษที่ ๒๑ (21st Century Skills) ได้กล่าวถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่ สาระวิชาที่มีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารเพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ ๒๑ ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการบริหารที่มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา

ทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic

Literacy) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อความรู้ด้านเทคโนโลยี

ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้บริหารและความรับผิดชอบ (Responsibility)

ทักษะของคนในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การบริหาร 3R x 7C ดังนี้

3R คือ Reading (อ่านออก), (R) Riting (เขียนได้), และ (R) Rithematics (คิดเลขเป็น)

7C ได้แก่ Critical Thinking and Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) Creativity and Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) Cross-cultural



Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์) Collaboration, Teamwork and Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) Communications, Information, and Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) Computing and ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) Career and Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการบริหาร)

แนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่: การบริหารในศตวรรษที่ ๒๑ และกรอบแนวคิดเพื่อการบริหารในศตวรรษที่ ๒๑ การบริหารในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการบริหาร โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการบริหารในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการบริหารในศตวรรษที่ ๒๑ (Partnership For ๒๑st Century Skills) (www.p21.org) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P๒๑ ซึ่งได้พัฒนารอบแนวคิดเพื่อการบริหารในศตวรรษที่ ๒๑ โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะ เฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต

การบริหารในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องก้าวข้าม “การรวบอำนาจ” ไปสู่การ “กระจายอำนาจ” (21st Century Skills) ซึ่งผู้บริหารจะ

เป็นผู้ที่ควบคุมอำนาจอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องให้อำนาจในการบริหารและดูแลกับคณะกรรมการสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารเป็นประธาน (แนวคิดในศตวรรษที่ ๒๑, ออนไลน์)

บทสรุป

การพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ ๒๑ นั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ติดต่อ สื่อสารเพื่อสร้างเครือข่ายการบริหารด้วยการคิดเชิงกลยุทธ์ สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีบรรยากาศในการทำงานโดยมีมุมมองแห่งอนาคต มีสาระครบถ้วนและชัดเจน และมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์แบบ

ประเด็นสำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องก้าวให้ทันแนวคิดในศตวรรษที่ ๒๑ คือ ๑) สร้างวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ให้กว้างไกล ๒) สร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ๓) สร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถปฏิบัติได้ทุกคนในองค์กร ๔) สร้างวิสัยทัศน์ง่ายและทุกคนมองเห็นอนาคตที่ดี ๕) สร้างวิสัยทัศน์ที่ทุกคนมีส่วนร่วมที่มีเป้าหมายชัดเจน



บรรณานุกรม

- ชาญชัย อาจिनสมาจาร. (๒๕๕๐). **ภาวะผู้นำในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- ทองใบ สุดซารี. (๒๕๕๒). **วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองใบ สุดซารี. (๒๕๕๑). **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ**. อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (๒๕๕๒). **ภาวะผู้นำและเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : ทริปปี้ล.
- แนวคิดในศตวรรษที่ ๒๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา:<http://www.vcharkarn.com/varticle/60454>
[๓ กันยายน ๒๕๕๙]
- บุรุษย์ ศิริมหาสาร. (๒๕๕๘). **มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : แสงดาว.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (๒๕๓๙). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (๒๕๕๑). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ : ฉบับปรับปรุง**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (๒๕๕๔). **การศึกษาและความเป็นครูไทย**. กรุงเทพมหานคร:โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- สัมมนา ธรณีย์. (๒๕๕๖). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ข่าวฟาง.
- เสนห์ จุ้ยโต. (๒๕๕๒). **วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.