

บทที่

4

การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะ ผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0

Capability Leadership Development
in Educational Reform the Administrators
of Thai Higher Education in Thailand 4.0

นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และ ธิดา กมลรุ่งเรือง

Nives Thamachaichusak and Tida Kamonrungruang





การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะ ผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหาร สถาบันอุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0

Capability Leadership Development in Educational Reform the
Administrators of Thai Higher Education in Thailand 4.0

นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์¹ และ ธิดา กมลรุ่งเรือง²

Nives Thamachaichusak and Tida Kamonrungruang

บทนำ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำ และการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในการพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรภายในองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ซึ่งยึดหลักการพัฒนาตามหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สอดรับกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย

¹ ที่ปรึกษาการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบก ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 86/42-43 อาคารรอยัลทาวเวอร์ 3 ซอยอินทามระ 25 ถนนสุทธิสารวินิจฉัย สามเสนใน พญาไท กทม. 10400 E-mail : Chinjai@yahoo.com Tel. (Mobile) 061-9959296

² นักวิชาการอิสระ 129-131 ถนนชุมพล ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 E-mail: tida_k@outlook.com Tel. (Mobile) 089-0994245

สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจหรือการเป็น “ไทยแลนด์ 4.0” ในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

คำสำคัญ: การพัฒนาขีดความสามารถ; ภาวะผู้นำ; การปฏิรูปการศึกษา; ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทย; ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

The objective of this article was to introduce the importance of capability development for leadership and preparations for the administrators of Thai higher education in Thailand for curriculum development to respond to the Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2021) which based upon the “Sufficiency Economy Philosophy” “Sustainable Development” and “People-Centered Learning” in line with Sustainable Development Goals (2017-2036). This is in order to attain the national goals such as to improve the quality of life, to upgrade and distribute higher income, to strengthen happiness of Thai people, to enhance stable, equal and fair society for steering the country to become “Thailand 4.0” in the 21st century with stability, prosperity and sustainability

Keywords: Capability Development; Leadership; Educational Reform; The Administrators of Thai Higher Education in Thailand; Thailand 4.0

บทนำ

การพัฒนาประเทศตามแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามประเทศไทยยังคงประสบปัญหาทางด้านคุณภาพในเกือบทุกด้าน โดยเฉพาะคุณภาพทางการศึกษา

แนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของประเทศที่ได้วางไว้หรือไม่ ในฐานะที่สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งบ่มเพาะ เติริมความพร้อม และเสริมสร้างศักยภาพด้านกำลังคนของประชากร เพื่อช่วยสนับสนุน ผลักดันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ความต้องการจำเป็นในการปฏิรูปการศึกษาและภาวะผู้นำ

“การศึกษา” เป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา อันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 “การปฏิรูปการศึกษา” จึงเป็นกุญแจสำคัญ โดยการปฏิรูปที่เกิดขึ้นจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทักษะสำคัญสำหรับการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ การมีทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีประสิทธิภาพ (บวร เทศารินทร์, 2560)

จากการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จ แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาต้องเร่งพัฒนาปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (การุณันท์ รัตนแสนวงษ์, 2555 : 2) ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 13-24) จึงได้จัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2561) ขึ้นมาโดยมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษายเป็นระบบ ประการหลักสำคัญข้อหนึ่งที่ระบุไว้คือ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ข้อ 4.1 ว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา กล่าวคือ มีกำหนดมาตรการเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจนว่าจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษ มีการกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่ง เส้นทาง



ความก้าวหน้า และระบอบใจ (ธิดา กมลรุ่งเรือง, 2559 : 128-129)

เมื่อบริบทตามกาลเวลาเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพแวดล้อมเดิมที่คงที่ไปสู่สภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและรุนแรง (Chaotic Environment) จึงเกิดความจำเป็นว่าต้องมีบุคคลผู้มีภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษาในระดับสูงสุดคือ สถาบันอุดมศึกษามีผลการวิจัยจำนวนมากบ่งชี้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถทักษะในการบริหารงานและความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ในช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา นักวิจัยได้กล่าวถึงและได้พิสูจน์ยืนยันว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของความเป็นผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการของสถานศึกษาในทุกระดับและเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรปรารถนา ผู้บริหารสถาบันการศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำโดยเฉพาะในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง (Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, 2005 : 374-419) จนมีผู้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นประเด็นเชิงนโยบายเร่งด่วนขององค์กรหรือแม้แต่ว่าภาวะผู้นำเป็นกลยุทธ์องค์กรแห่งศตวรรษในอนาคตที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมือง (Michael Fullan, 2005) ในองค์กรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการและจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้สถานศึกษาดำรงอยู่และก้าวหน้า สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ต้องการผู้บริหารที่เข้มแข็ง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ภาวะผู้นำของผู้บริหารขึ้นอยู่กับคุณภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหารเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา (Alkin C. Marvin, 1992 : 718)

จากการวิเคราะห์ระบบการศึกษาไทยในภาพรวมข้างต้นจะเห็นว่ามิอุปสรรคปัญหาสำคัญ สามารถสรุปได้พอสังเขป ดังนี้ 1) ปัญหาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจที่แท้จริงว่า การปฏิรูปการศึกษาที่แท้จริงคือการเปลี่ยนแปลงอย่างถึงราก เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นและแตกต่างไปจากเดิม

ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีทำงานของผู้บริหารการศึกษาและครูอาจารย์
2) ปัญหาการขาดภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงรากเหง้าและความสำคัญของปัญหาการปฏิรูป
การศึกษา โดยมองปัญหาการศึกษาอย่างเชื่อมโยงกับเรื่องอื่นในสังคมแบบองค์รวม และ
รู้จักลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาเพื่อให้เกิดการผลักดันต่อการเปลี่ยนแปลง
โดยสามารถปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบได้อย่างแท้จริง และ 3) ปัญหาระบบการคัดเลือก
การบริหาร และการให้ความสำคัญความชอบต่อบุคลากร ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
อยู่ภายใต้ระบบราชการแบบรวมศูนย์ จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปทางการศึกษา
ซึ่งระบบดังกล่าวมีผลให้ผู้บริหารส่วนใหญ่ทำงานแต่ตามหน้าที่ ไม่มีการแข่งขัน การ
ตรวจสอบและประเมินผลเพื่อประสิทธิภาพของงานอย่างแท้จริง

แนวคิดการพัฒนาขีดความสามารถ

ปัจจุบันองค์กรธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องมีเป้าหมายในการสร้างรายได้เปรียบ
ในการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า (Customer
Oriented) การใช้ระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบริการและความใส่ใจ
กับ "บุคคล" และ "ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร" อันเป็น
ทรัพยากรที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร (อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์, 2551 : 1)
จากแนวคิดการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความสำคัญของบุคคลในองค์กรจึงจำเป็นต้องรู้
และเข้าใจเรื่องขีดความสามารถของบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนประเภทหนึ่งของกิจการ
เป็นต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) และเป็นส่วนหนึ่งของความได้เปรียบ
ในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ของหน่วยธุรกิจ ดังนั้น แนวคิดเรื่อง
ขีดความสามารถ จึงได้เข้ามามีบทบาทและถูกนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
มากขึ้น (นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์, 2557)

แนวคิดเรื่องขีดความสามารถหรือตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Competency"
ได้เริ่มเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดย David C. Mc Clelland แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด
ที่ได้ศึกษาถึงคุณลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จ
ในองค์กรชั้นนำ ซึ่งพบว่า ประวัติตลอดจนผลการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นตัวชี้วัด
ความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคคลนั้นๆ เสมอไป หากแต่ความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบ



ไปด้วยคุณลักษณะอื่นๆ อีกเช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาก่อนหน้านี้ของ David C. Mc Clelland ที่ศึกษาถึงข้อค้นพบลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่ม (David C. Mc Clelland, 1973 : 14) ซึ่ง David C. Mc Clelland เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ว่า "Superior Performer" โดยมีข้อเสนอว่า "ความฉลาดทางปัญญา (IQ) ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม ชีตความสามารถ (Competency) ต่างหากที่จะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานที่ดีกว่า" ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ตลอดจนทักษะที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานในหน้าที่ โดยบุคคลดังกล่าวจะมีสิ่งที่เรียกว่า ชีตความสามารถ

การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

หากพิจารณาถึงสถานการณ์โลกในปัจจุบัน อาจจะทำให้คำนิยามเกี่ยวกับโลกในปัจจุบันได้ด้วยคำว่า VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) (Kirk Lawrence, 2013) กล่าวคือ โลกในปัจจุบันเป็นโลกที่เต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความไม่ชัดเจนที่มากขึ้น ดังนั้น กลไกภาครัฐที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน อาจจะไม่สอดคล้องหรือไม่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านั้นได้ นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีผลการศึกษาและผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ชัดว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะในการบริหารงานและความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาจึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ (Hoy, et al, 2005 : 419) โดยเฉพาะในวงการศึกษานั้นภาวะผู้นำกลายเป็นประเด็นสำคัญมากต่อระบบการศึกษาของรัฐอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน (Leslie S. Kaplan; et al, 2005 : 16) และด้วยนัยแห่งความสำคัญดังกล่าว ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาเรื่องราวของภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก ซึ่งนักวิชาการด้านการบริหารองค์กรจำนวนมากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้ทำการศึกษาศาสตร์ทางด้านภาวะผู้นำ และมีการนำเสนอแนวคิดไว้มากมาย

โดยที่ส่วนสำคัญที่แตกต่างกันนั้นสามารถจำแนกเป็นสองมิติ คือ 1) ภาวะผู้นำในมิติของทักษะความสามารถ โดยภาวะผู้นำในมิติดังกล่าวนี้ จะหมายถึง ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการ (Elizabeth O'Leary, 2000) โดยทำให้ผู้ตามมีความเชื่อในความคิดของผู้นำและยอมปฏิบัติตามด้วยการแสดงถึงทักษะและความสามารถของผู้นำ ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างมีความสุข (Thomas L. Wheelen and David J. Hunger, 2002) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของภาวะผู้นำในความหมายทางพุทธศาสนา ซึ่งหมายถึง คุณสมบัติของบุคคล เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่จะสามารถชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามโดยถูกต้องตามธรรม (พระธรรมปิฎก, 2543) และ 2) ภาวะผู้นำในมิติของกระบวนการใช้อิทธิพลและแรงจูงใจ ซึ่งภาวะผู้นำในมิตินี้ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นของผู้นำเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุผล (John M. Ivancevich and Michael T. Matteson, 1999) หรือเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรที่ได้ตั้งไว้ (Terence R. Mitchell et al., 1987) รวมถึงเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือของกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการที่จะบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์หนึ่งๆ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำในแนวคิดนี้ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจหรือบารมีในการจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543) ด้วยความเต็มใจในพฤติกรรมของผู้นำที่ผู้ตามมีความรู้สึกว่ามีผู้นำใช้อำนาจและอิทธิพลด้วยความเป็นธรรม (Bernard M. Bass and Ralph M. Stogdill, 1990) จากการศึกษา ผู้เขียนสรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กรของผู้นำ ได้แก่ การใช้ทักษะความสามารถรวมถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพ ประกอบกับการใช้อำนาจอิทธิพลด้วยความเป็นธรรมของผู้นำ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ตามเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้นำในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



ถอดรหัสการเรียนรู้จากพิมพ์เขียว Thailand 4.0 เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถ (โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน)

วัฒนธรรมของการเรียนรู้ชุดใหม่ โลกในศตวรรษที่ 21 การศึกษามีการเปลี่ยนแปลง
ใน 3 กระแสหลัก คือ (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ, 2559)

- 1) เกิด Demonopolization of Knowledge ไม่มีการผูกขาดความรู้
- 2) เกิด Democratization of Information ไม่มีการผูกขาดข้อมูล
- 3) เกิด Disruption of Technology & Innovation เทคโนโลยีและนวัตกรรม

เกิดขึ้นใหม่ๆ จากการรวมตัวและแตกตัวของเทคโนโลยีและนวัตกรรมเดิมตลอดเวลา

ดังนั้น เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสดังกล่าว วัฒนธรรมการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ

“Unlearn” คือ การไม่ยึดติดกับสิ่งที่เรียนรู้มา ต้องปรับตัวให้ทันตลอดเวลา

“Relearn” คือ สิ่งที่เรารู้มามันเปลี่ยนไปในบริบทใหม่ๆ ดังนั้น ต้องเรียนรู้

สถานการณ์หรือเหตุการณ์จากมุมมองใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม

“Learn” นั้น โจทย์ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 คือ จะเรียนรู้อย่างไรให้มีความสามารถ
ในการรังสรรค์นวัตกรรม

การสร้างการแข่งขันจากภายใน และการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก

จากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ Thailand 4.0 Model ผู้เขียน
ได้ตระหนักว่า Thailand 4.0 เป็นโมเดลที่ได้เน้นนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
มาเป็นแนวคิดหลักในการพัฒนาประเทศ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทาน
พระราชดำรัสหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ครั้งแรกในงานพระราชทานปริญญาบัตร
ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 ไว้ความตอนหนึ่งว่า

“การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ
ความพอมี พอกิน พอใช้ ของประชาชนเป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและอุปกรณ์
ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติ
ได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้น
โดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญยกฐานะทางเศรษฐกิจขั้น
ได้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของ

ประเทศ และของประชาชนโดยสอดคล้องด้วย จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ได้ ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวในที่สุด”

จากการน้อมนำพระราชดำริสมาประยุกต์ใช้ การสร้างความเข้มแข็งจากภายใน จึงเป็นสิ่งสำคัญ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร ในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม รวมถึงการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ในศตวรรษที่ 21 โมเดล Thailand 4.0 หนึ่งในทิศทางสำคัญจึงให้ความสำคัญและมุ่งเน้น การปรับเปลี่ยนในการยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom) ซึ่ง สอดรับกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (17 Sustainable Development Goals) (Sustainable Development Goals, 2017) ของสหประชาชาติ ได้อย่างแนบแน่นและลงตัว



แผนภาพที่ 1 การพัฒนาที่สมดุล Sufficiency Economic Philosophy (SEP) for Sustainable Development Goals (SDGs)
 ที่มา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ (2559)

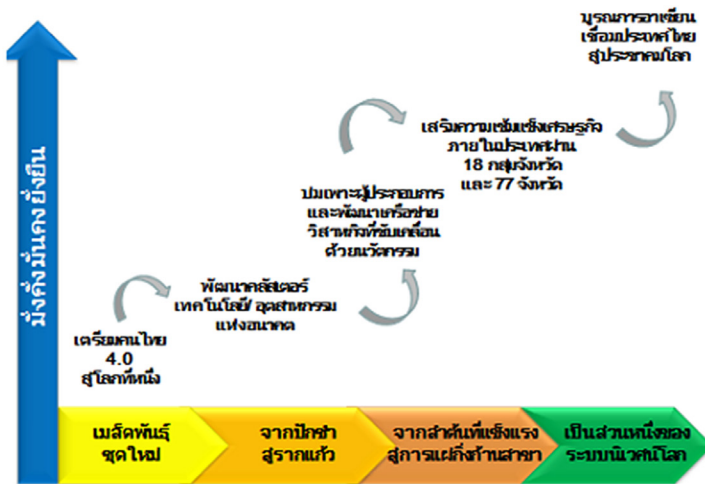


ห้าวาระในการขับเคลื่อน Thailand 4.0

สืบเนื่องจากพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในวาระสาร
ชัยพัฒนาประจำปี เดือน สิงหาคม 2542 (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ, 2559)

“เศรษฐกิจพอเพียง เป็นเสมือนรากฐานของชีวิต รากฐานความมั่นคง
ของแผ่นดิน เปรียบเสมือนเสาเข็มที่ถูกตอกรองรับบ้านเรือนตัวอาคารไว้บนเอง
สิ่งก่อสร้างจะมั่นคงได้ก็อยู่ที่เสาเข็ม แต่คนส่วนมากมองไม่เห็นเสาเข็ม และลืม
เสาเข็มซะด้วยซ้ำไป”

รัฐบาลจึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโมเดล Thailand 4.0 ภายใต้หลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบไปด้วย 5 วาระ ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 5 วาระในการขับเคลื่อนโมเดล Thailand 4.0

ที่มา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ (2559)

จากภาพประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาโมเดล Thailand 4.0 ภายใต้
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เห็นได้ว่าวาระที่ 1 ได้แก่ การเตรียมคนไทย 4.0
ให้พร้อมก้าวสู่โลกที่หนึ่งนั้น การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นในการเตรียม
คนไทย 4.0 สุโลกที่หนึ่ง ซึ่งกำหนดทิศทางการครอบคลุมการปรับเปลี่ยนใน 4 มิติ ได้แก่

1) เปลี่ยนจากคนไทยที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำกัด เป็นคนไทยที่มีความรู้ และทักษะสูง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม 2) เปลี่ยนจากคนไทยที่มองเน้นประโยชน์ส่วนตน เป็นคนไทยที่มีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม 3) เปลี่ยนจากคนไทยแบบ Thai-Thai เป็น คนไทยแบบ Global Thai มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและสามารถยืนอย่างมีศักดิ์ศรีในเวทีสากล และ 4) เปลี่ยนจากคนไทยที่เป็น Analog Thai เป็น คนไทยที่เป็น Digital Thai สามารถดำรงชีวิตเรียนรู้ทำงาน และประกอบธุรกิจ ได้อย่างเป็นปกติสุขในโลกยุคดิจิทัล โดยเริ่มจากการเสริมสร้างให้เกิดการเจริญเติบโตในตัวคน (Growth for People) ผ่านการสร้างสังคมแห่งโอกาส เพื่อเติมเต็มศักยภาพ เมื่อคนเหล่านี้ได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่ จะกลายเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโต (People for Growth) และนำพาประเทศสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนอย่างแท้จริง (ภาพประกอบที่ 3)



แผนภาพที่ 3 Growth for People/ People for Growth
ที่มา: กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ (2559)

การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้

จากแนวคิด Growth for People/People for Growth จึงเป็นโจทย์ที่ทำทนายในการที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะพัฒนาอย่างไรให้นักศึกษาเป็นทุนมนุษย์ที่มีแรงบันดาลใจ มีความมุ่งมั่น เพื่อให้มีชีวิตอยู่อย่างมีพลัง และมีความหมาย (Purposeful People) จะพัฒนาอย่างไรให้นักศึกษาเป็นทุนมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative People)



จะพัฒนาอย่างไรให้นักศึกษาเป็นทุนมนุษย์ที่มีจิตสาธารณะ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (Mindful People) จะพัฒนาอย่างไรให้นักศึกษาเป็นทุนมนุษย์ที่มุ่งการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Action-Based People) ตามกรอบยุทธศาสตร์ Brain Power Development เพื่อให้ Thailand 4.0 บรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยมีองค์ประกอบหลักในการพัฒนาและยกระดับแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงที่ชัดเจน โดยเน้นการบริหารจัดการ Stock & Flow ของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ผ่านกลไกของ Talent Development และ Talent Mobility ทำให้ตลาดแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงเป็นตลาดแรงงานที่มีประสิทธิภาพ เน้นการพัฒนาทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง พร้อมๆ กับการมีระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป้าหมายเพื่อยกระดับผลิตภาพของแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูง ซึ่งจะเป็้องค์ประกอบสำคัญของการยกระดับผลิตภาพของประเทศ ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในที่สุด

การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำในการบริหารจัดการหลักสูตร

การพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้อง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวาระแห่งชาติจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการปฏิรูปจากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทย ตลอดจนการคำนึงถึงชุมชน สังคม รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสนองความต้องการ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียน และความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้การพัฒนาการบริหารจัดการหลักสูตร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพิจารณาถึงข้อมูลพื้นฐานในด้านต่างๆ ในปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารจัดการหลักสูตรที่สร้างขึ้นมานั้น สมบูรณ์ สามารถสนองความต้องการของบุคคล สังคม ตลอดจนประเทศชาติ โดยพื้นฐานที่นำมาพิจารณาโดยทั่วไป ได้แก่ พื้นฐานทางด้านปรัชญาการศึกษา พื้นฐานทางด้านสังคมและวัฒนธรรม พื้นฐานสังคมทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง พื้นฐานทางด้านจิตวิทยา ตลอดจนพื้นฐานทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี

การพัฒนา (Development) จึงมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ การทำให้หลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือทำให้สมบูรณ์ขึ้น เรียกว่า “การปรับปรุง” และการสร้าง

หลักสูตรขึ้นมาใหม่ โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน เรียกว่า “การเปลี่ยนแปลง” (Carter V.Good, 1973) ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนแก่นักศึกษาและเพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดเป้าหมายไว้

บทสรุป

บทความ “การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0” จึงมีจุดมุ่งหมายที่จะกระตุ้นเตือนให้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นเจ้าหลอมให้แก่เมล็ดพันธุ์ชุดใหม่ที่จะเติบโตขึ้นพร้อมการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในการรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติและขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

การดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการเตรียมความพร้อมให้แก่นักศึกษาให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้น จึงเป็นการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Mindset) ทักษะ (Skill-Set) และพฤติกรรม (Behavior Set) ทั้งระบบ เพื่อให้นักศึกษาในวันนี้ได้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเปลี่ยนผ่านสู่ Thailand 4.0 ที่มีความมั่นคง มั่นคง และยั่งยืนอย่างแท้จริง จึงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องคำนึงถึง และสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารไม่อาจที่จะละเลย และควรคำนึงถึงในการออกแบบการบริหารจัดการยุคใหม่ เพื่อให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น พึงประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญ อาทิ การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) การบริหารจัดการในสถานการณ์วิกฤต (Crisis Management) และการบริหารจัดการสถานการณ์ภาวะวิกฤตที่สามารถคาดการณ์ได้ (Predictable Surprises) ดังนั้น การกำหนดให้มียุทธศาสตร์ จึงเปรียบเสมือนทางเสื่อในการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศในระยะยาวพร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบในทุกๆ มิติ ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวสู่การปฏิบัติ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลได้อย่างแท้จริง



เอกสารอ้างอิง

- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. *Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน*. (2017, 19 Oct). สืบค้นจาก www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf.
- การุณินันท์ รัตนแสนวงษ์. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯ*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์. (2557). *ประสิทธิผลของการพัฒนาขีดความสามารถทางด้านการระบบความปลอดภัยในการขนส่งสินค้าอันตรายของประเทศไทย*. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- บวร เทศารินทร์. *ผู้บริหารโรงเรียน 4.0 พลังขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา*. (2017, 19 Oct). สืบค้นจาก <http://drborworn.com/article/detail.asp?id=20137>.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2561)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *พจนานุกรมความสามารถ : Competency Dictionary*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- Bass, M. Bernard., and Stogdill, M. Ralph. (1990). *Bass and Stogdill Handbook of Leadership : Theory, Research and Managerial Applications*. 3rd ed. New York : Free Press.
- Fullan, Michael. (2005). *Leadership and Sustainability: Systems Thinkers in Action*. Thousand Oaks, CA : Corwin.

- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill Book.
- Hoy, K. Wayne and Miskel, G. Cecil. (2005). *Education Administration Theory Research and Practice*. 7th ed. Singapore : McGraw-Hill. Inc.
- Ivancevich, M. John., and Matteson, T. Michael. (1999) *Organization Behavior and Management*. 5th ed. New York : McGraw-Hill.
- Kaplan, S. Leslie., Owings, A. William. and Nunnery, John. (2005). Principal Quality: A Virginia Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement. *NASSP Bulletin*, 89(643) : 28-44.
- Kirk Lawrence. (2013). *Developing Leaders in a VUCA Environment*. (19 October 2017). Retrieved from <http://www.cfmt.it/pdf/articoli/developing-leaders-in-a-vuca-environment.pdf>.
- Marvin, C. Alkin (1992). *Encyclopedia of Education Research*. Volume 2. New York : Macmillan.
- McClelland, C. David. (1973). Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Mitchell, R. Terence., and Larson, Jr., James R. (1987). *People in Organizations: an Introduction to Organizational Behavior*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill.
- O'Leary, Elizabeth. (2000). *10 Minute Guide to Leadership*. 2nd ed. Upper Saddle River, NJ. : Alpha.
- UNDP. (2017). *Sustainable Development Goals (SDGs)*. (19 October 2017). Retrieved from http://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/brochure/SDGs_Booklet_Web_En.pdf.
- Wheelen, L. Thomas, and Hunger, J. David. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. 8th ed. Upper Saddle River, NJ. : Prentice Hall.