

การพัฒนาวิสัยทัศน์การคิดสร้างสรรค์ทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21

The Development of Vision of Educational Creativity in the 21st Century

พระชูศักดิ์ ธีรธมโม (เจ้าของ)

Phra Chusak Thirathammo (Lao Heng)

นักวิชาการอิสระ

Wat Thong Sala Ngam

E-mail: chusak.thi@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 30 กันยายน 2564

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 30 ตุลาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 18 พฤศจิกายน 2564

บทคัดย่อ (Abstract)

วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานขององค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิดและตั้งไว้เพื่อเป็นเป็นต้นชี้แนะแนวทางการบริหารองค์กรและสร้างแรงบันดาลใจ ในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนความใฝ่ฝันที่ใช้นำทางให้ทุกๆ คนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกันมุ่งไปสู่อนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องกำหนดแผน โครงการ กิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานอย่างมีหลักการและเหตุผลโดยอาศัยบุคคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ฝ่ายโดยมีอุปกรณ์สื่อเทคโนโลยีดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แน่นอน

คำสำคัญ : การพัฒนา; วิสัยทัศน์; ผู้บริหาร; ศตวรรษที่ 21

Abstract

Vision is determined the performance of the organization, the management and the staff together and set the guidelines for the management of the organization and inspire. In order to lead the organization towards a desired goal. A vision is a dream of every user guide. The organization went on in the same way towards the future. And to drive organizations forward in the direction of the guidelines set of themanagementปฏิบัติ in the 21st century. The development of the vision to achieve the goals must be formulated an activity project,planning to drive the operation in a logical and logical way, based on the personnel responsible for the work and the department with equipment, media, technology, work effectively according to the goals

Keywords: Development; Vision; Administrator; Century 21

บทนำ (Introduction)

การจัดการศึกษาของชาติต้องมีกรอบแนวคิดของวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนทางการจัดการศึกษาของชาติ คือการพัฒนาคนในชาติให้เก่ง ดี และมีความสุข ดังจะเห็นได้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คือ 1) เพื่อดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุล เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบอบวิถีชีวิตใหม่ที่ดีงาม 2) สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ตามแนวนโยบาย มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคนและสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 1-2) รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทของสถาบันศาสนาที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษย์ที่มีความดี จริยธรรม และคุณธรรม โดยเฉพาะประชากรในประเทศไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นศาสนาพุทธจึงมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยในด้านต่างๆ ตั้งแต่เกิดจนตายโดยเฉพาะบทบาทที่สำคัญของศาสนาพุทธก็คือ ด้านการศึกษาที่จะทำอะไรให้ชาวพุทธหรือเยาวชนของชาติมีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมและสามารถนำหลักธรรมไปประกอบการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขบนพื้นฐานความมั่นคงของชีวิต บทบาทที่สำคัญบทบาทหนึ่งตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ให้สถาบันศาสนาเป็นองค์กรหนึ่งที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ดังนั้นในปัจจุบันนี้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2545: 9-13) และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) และวิสัยทัศน์การศึกษาแห่งชาติ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21

ดังนั้นการจัดการศึกษาของไทยนั้นต้องดำเนินการตามวิสัยทัศน์ของการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของชาติก้าวทันกระแสสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงตามวัฒนธรรมใหม่ๆของโลก ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและครูต้องกว้างไกลและชี้แนวทางแนวคิดในการพัฒนาเด็กผู้เป็นเยาวชนของชาติในอนาคตที่ชัดเจน ผู้เขียนจึงได้นำเสนอประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับความหมายวิสัยทัศน์ ความสำคัญของวิสัยทัศน์ ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และการศึกษาแนวคิดในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ในการจัดกระบวนการศึกษา ดังเนื้อหาบทความต่อไปนี้

1. ความหมายของวิสัยทัศน์

การกล่าวถึงคำนิยามของวิสัยทัศน์ในปัจจุบันได้มีนักวิชาการกล่าวไว้อย่างมากมายดังนี้ วิสัยทัศน์หมายถึง ภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่เป็นความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคตสะท้อน

ความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ มีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ ซึ่งชัดเจน ทำท่ายมีพลังและมีความเป็นไปได้ (วิลโล่ ตั้งจิตสมคิด, 2545: 9-13) สอดคล้องแนวคิดของบรูซซี ศิริมหาสาคร ที่สรุปว่า วิสัยทัศน์ คือ การมองภาพตลอดแนวของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ ไม่ใช่เรื่องเพ้อฝัน (อังกะไน ทองใบ สุดชาติ, 2551: 99) สรุปความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การกำหนดอนาคตขององค์การอย่างเป็นทางการ ครอบคลุมทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุด และการพัฒนาระบบการให้บริการลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่องค์กรแนวหน้าอยู่ตลอดเวลา ผ่านการกรองด้วยเหตุและผลแล้วว่าเป็นไปได้หรือความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเห็นเป้าหมายร่วมกัน (อนุพงษ์ อภิวิรุทธ อังกะไน สัมมนา ธรณิธย์, รศ.ดร., 2556: 209) หมายถึงจินตนาการเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร เป็นการชี้ถึงทิศทางที่องค์กรต้องการที่จะมุ่งไป วิสัยทัศน์จะอธิบายถึงความปรารถนา หรือความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตขององค์กร แต่จะไม่ระบุถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความมุ่งหมายนั้นอย่างชัดเจน (พสุ เดชะรินทร์ อังกะไน สัมมนา ธรณิธย์, รศ.ดร., 2556: 209) จึงหมายถึงการฉายภาพ มองภาพ คิดจินตนาการในอนาคต (เสนห์ จุ้ยโต, 2552: 73)

วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการพัฒนางานต่างๆ ในองค์กรซึ่งวิสัยทัศน์เป็นภาพที่ผู้บริหารองค์กร และบุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันวางไว้เพื่อให้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการทำงานในองค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญมากที่จะต้องศึกษาให้เข้าใจ

2. ความสำคัญของวิสัยทัศน์

ในปัจจุบันวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กร ที่จะเป็นตัวชี้แนะแนวทางการบริหาร องค์กรและสร้างแรงบันดาลใจ ในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนความ ใฝ่ฝันที่ใช้นำทางให้ทุกๆ คนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกันมุ่งไปสู่อนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปใน ทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้บริหารและทีมงาน วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมงานและ ความก้าวหน้าขององค์กรในการดำเนินงาน นักวิชาการให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ต่างๆ ผู้เขียนขอยกตัวอย่าง เช่น ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550: 149) กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์มีหน้าที่อย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) สร้างภาพใน 2) เชื่อมหน่วย (หรือองค์กร) กับวัตถุประสงค์ 3) ให้พลังความมุ่งมั่นแก่สมาชิกเพื่อค้นหาบทบาทของตนเอง 4) ให้มาตรฐานของประสิทธิผล (มาตรฐานของ ปัจเจกบุคคล หน่วยงาน และองค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับความสำเร็จ) 5) เป็นตัวกระตุ้นเร้าจิตใจและ อารมณ์ของหน่วยงานให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีและแนวคิดของ ทองใบ สุดชาติ (2542: 101-102) กล่าวว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ ที่ถูกต้องขององค์กรที่จะก้าวเข้าสู่อนาคต คือ การมีความคิด ที่ถูกต้อง เพราะความคิดดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลดำเนินการตามที่พวกเขาได้คิดไว้ล่วงหน้า ฉะนั้น ความสำคัญของวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ดังนี้

- (1) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้สามารถดึงดูด (Attract) บุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าไปร่วมทำงาน
- (2) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้วิถีชีวิตบุคลากรมีคุณค่า (Creater Meaning in Workers' Lives)
- (3) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์กร (Establishes a Standard of Excellence) เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการทำงานขององค์กร
- (4) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้ประจวบเหมาะที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม (Bridges the Present and Future)

ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นแนวคิดแบบเก่าและได้หมดไปนานแล้ว แนวคิดดังกล่าวเชื่อว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญ เช่น วินสตัน, เซอร์ซิล, คานธี, นโปเลียน, มาร์ตินลูเธอร์คิง, เป็นคุณลักษณะทางด้านร่างกายที่ทำให้เป็นผู้บริหาร แต่จากการศึกษาเรื่องผู้บริหารพบว่า การให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของ (ลดน้อยลง ทำให้แนวคิดด้านคุณลักษณะของผู้บริหารที่ยอมรับเรื่อยมา ตั้งแต่ปี 1904-1984 ได้ค้นพบคุณลักษณะต่างๆ ถึง 100 กว่าลักษณะ แต่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้ 1) มีแรงขับสูง (Driver) 2) มีแรงจูงใจ (Leadership motivation) 3) มีความสัตย์ซื่อ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (credibility) 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) และ 5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the business) และแนวคิดที่ชี้ให้เห็นวิสัยทัศน์การกำหนดทิศทางดังนี้ บูรชัย ศิริมหาสาร (2548: 29-30) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ ดังนี้

- (1) วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
- (2) วิสัยทัศน์ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางและรู้ว่าทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When)
- (3) วิสัยทัศน์ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่ายุ่เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ
- (4) วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เนต์พัฒนา ยาวีราช (2552: 44-46) กล่าวถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า 1) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต 2) วิสัยทัศน์เป็นพลังทำให้คนในองค์กร 3) วิสัยทัศน์ทำให้งานมีความหมาย 4) วิสัยทัศน์ทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานอย่างดีเยี่ยม 5) วิสัยทัศน์เป็นภาพรวมที่มองเห็นได้ทุกคน 6) วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง 7) วิสัยทัศน์ทำให้เกิดความหวัง 8) วิสัยทัศน์ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและการเดินทาง

ไปสู่จุดหมายปลายทาง 9) วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการทำงานของทุกระดับในองค์กร ช่วยกำหนดทิศทางองค์กรในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ช่วยเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ฝึกสอนทีมงาน (เสนห์ จุ้ยโต, 2552: 79-81)

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดกระบวนทัศน์การศึกษาว่าให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักของการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของทุนมนุษย์ และรองรับการศึกษา การเรียนรู้ และความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่

ชี้ให้เห็นชัดเจนของแนวคิดการสร้างวิสัยทัศน์ คือ ต้องมีทิศทางเชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคตที่คนในหน่วยงานและองค์กรมองเห็นจุดหมายปลายทางได้ทุกคนได้ร่วมขับเคลื่อนไปเป้าหมายด้วยกลยุทธ์หลักการ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ดังนั้นต้องศึกษาคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ให้เข้าใจชัด

3. ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันคิดและกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาเพื่ออนาคตขององค์กร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้บริหารทางแก่ผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติไปในทิศทางที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับบรูซีย์ ศิริมหาสาร (2548: 38-42) กล่าวถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(1) มีมุมมองแห่งอนาคต (Future Perspective) สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรนั้น ๆ

(2) ริเริ่มโดยผู้บริหารและสมาชิกมีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน (Share and Supported) มีความน่าเชื่อถือ ทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะก่อให้เกิดความผูกพัน (Commitment) ร่วมกัน และทุกคนพร้อมที่จะให้การสนับสนุน

(3) มีสาระครบถ้วนและชัดเจน (Comprehensive & Clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทางและทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่ทุกคนเข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายสาระต่างๆ จะช่วยกระตุ้น ท้าทายความสามารถและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน

(4) ให้ความฝันและพลังจิตใจ (Positive & Inspiring) ทำท่าย ทะเยอทะเยน สามารถปลุกเร้าและสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้ นั่นคือมีเส้นทางที่ทำท่ายความสามารถ

(5) มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน และเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคต ทั้งในด้านบุคคลและองค์กรโดยสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ นอกจากนั้นลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ 3 มิติ กว้าง ไกล ใฝ่สูง ซึ่งแต่ละมิติมีลักษณะ ดังนี้

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

2) โกล คือ รัศมีการมอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์นั้น มิใช่การมองแบบ Here and now ในระยะสั้น ๆ เพียง 1 ปี แต่เป็นการสร้างภาพฉายไปข้างหน้า (Mental Projection) ที่นานกว่าการปฏิบัติที่เกิดแต่ผล นำออก (Outputs) แต่ผลลัพธ์ (Outcomes) ในระยะยาวไม่บังเกิด ก็ไม่ถือว่าเป็นวิสัยทัศน์ที่ดีทั้งด้านหน้า และด้านหลังเขา มองเห็นว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น และควรปรับทำที่ไปในทิศ ทางใด จึงจะมุ่งสู่ความสำเร็จ

3) ใฝ่สูง คือ มีความคิดสร้างสรรค์ คล้ายกับสายตาของเหยี่ยวที่บินอยู่บนยอดเขา มองเห็นทั้ง ด้านหน้าและด้านหลังเขา มองเห็นว่ามีสิ่งใดเกิดขึ้น และควรปรับทำที่ไปในทิศทางใด จึงจะ มุ่งสู่ความสำเร็จ ได้

นอกจากนี้การระบುವิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะนั้น ชัดเจน เข้าใจง่าย แต่ให้ความครบถ้วนตาม ปณิธานที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ที่ดี ควรมีลักษณะอื่นๆ อีกดังต่อไปนี้ (สัมมนา ธนินทรีย์, รศ.ดร., 2556: 214)

(1) บรรลุถึงได้ (Attainable or Achievable) วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ภายใน เวลาที่แน่นอน

(2) เป็นเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานความคิดที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ คือ ความ สามารถของ สมองที่เรียกว่า กระบวนกรรม (Paradigm) วิสัยทัศน์ที่ดี มิได้เป็นเพียงแค่การสร้างภาพในอนาคตซึ่งเป็น วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (A Personal Vision) แต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (A Shared Vision) แสดง ออกเป็นพฤติกรรมให้วิสัยทัศน์นั้นบังเกิดผลเป็นจริง

(3) มีความท้าทาย (Challenging) กระตุ้นความสามารถของผู้เกี่ยวข้องให้อยากนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารที่ดีจะต้องใช้วิธีการสื่อสารแบบต่างๆ เพื่อท้าทายให้คนในองค์กรเกิดแรงจูงใจที่จะช่วยกันทำให้ วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง

(4) พึงปรารถนา (Desirable) วิสัยทัศน์ต้องแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์ (Demanding) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผลักดันการปฏิบัติ ขับเคลื่อนผู้คนทุกระดับในองค์กร สู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อเชื่อมปัจจุบันสู่อนาคต

(5) เน้นการปฏิบัติการณ์ล่วงหน้า (Proactive) วิสัยทัศน์เป็นความคิดที่นำไปสู่การกระทำในเชิงรุก เพื่อก้าวไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในอนาคตด้วยการปฏิบัติล่วงหน้า (Proaction) เพื่อสร้างสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น เน้น การป้องกันมากกว่าตามแก้ไข

(6) ความเป็นกลยุทธ์ (Strategic) ที่มุ่งสู่อนาคต (Futuristic)

(7) ความคุ้มค่า (Worthwhile) ความคุ้มค่าของวิสัยทัศน์จะบังเกิดขึ้น เมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง หลังจากได้เพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น เช่นเดียวกับการปลูกพืชยืนต้นที่จะออกดอกผลให้เก็บ เกี่ยวในระยะยาว ต่างจากการปลูกพืชล้มลุกที่ให้ผลเร็วในระยะสั้น

ชี้ให้ลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดีและเด่นในการนำไปพัฒนาการศึกษา คือ มองเห็นอนาคต ทุกคนมีส่วนร่วม เข้าใจง่ายและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสนวัตกรรมใหม่ๆของโลกและสามารถนำไปปฏิบัติได้

4. การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

การที่ผู้บริหารจะนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีความหมายยิ่ง เพราะความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับภารกิจที่มีวิสัยทัศน์ที่ยอดเยี่ยมแต่เพียงอย่างเดียว แต่ความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงขึ้นอยู่กับ การนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องชี้แนะให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่ได้สร้างฝัน ซึ่งริชาร์ดสัน (อ้างใน สัมมนา รัตนธัย, รศ.ดร., 2556: 214) ได้ให้ข้อคิดไว้ ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องเป็นโฆษกในการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ไม่แตกต่างไปจากความฝัน ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงการให้ก้าวไปสู่ทิศทางใหม่ได้นั้น ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในฐานะโฆษกของการประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ใหม่จะต้องดำเนินการ ดังนี้ (1) การสื่อสาร (2) การสร้างเครือข่าย (3) เป็นบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ การนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้

ดังนั้น ผู้บริหารขององค์กรที่ต้องการให้วิสัยทัศน์ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นตัวแทนแห่งจิตวิญญาณที่แสดงออกด้วยเจตนารมณ์อย่างมุ่งมั่น อาศัยความที่จะดำเนินการและให้การสนับสนุนการดำเนินการตามวิสัยทัศน์นั้นอย่างแท้จริง

2) ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารควรมีบทบาทที่สำคัญ ดังนี้ (1) ต้องใช้วิธีการคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารจะต้องรู้ว่าการก้าวไปสู่ทิศทางที่ตนเองวาง แผนไว้ จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์การคิดและการตัดสินใจที่แยบยลว่าจะดำเนินการอย่างไร โดยทั่วไปยุทธศาสตร์ของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ใหม่มีดังนี้ 1) ต้องวิเคราะห์ว่าจะเปลี่ยนแปลงโดยลำพัง หรืออาศัยพันธมิตร (Alliance) โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงใดๆ โดยลำพังเป็นสิ่งที่ยาก หากผู้ไปไม่มีความแข็งแกร่งจริงๆ ส่วนยุทธศาสตร์การร่วมมือกับพันธมิตรนั้นจะช่วยให้เกิดความราบรื่นได้มากขึ้น 2) ผู้บริหารจะต้องเลือกเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินการขยายผลของวิสัยทัศน์ใหม่ให้เหมาะสม ทั้งทางด้านเวลาและสถานการณ์ 3) ต้องมียุทธศาสตร์ของการใช้บุคลากรที่มีฝีมือเข้ามาช่วยขยายของการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ใหม่ 4) จะต้องหาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์จากโครงสร้างระดับบนสุดขององค์กรไปสู่โครงสร้างระดับล่างให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ (2) ต้องสร้างบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความสามารถในการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและสามารถสร้างบรรยากาศใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ใหม่ได้ อีกทั้งจะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

3) ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้สอนวิสัยทัศน์ขององค์กร บทบาทในการสอนงาน ถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่จะเน้นผู้สอนเพื่อส่งต่อแนวคิดคิดและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ก้าวเดินไปอย่างไม่สะดุด

เช่น ประธานาธิบดีจอร์จ บุช (George Bush) กล่าวกับทีมที่ปรึกษาในระหว่างการเข้ารับตำแหน่งว่า “การคิดการใหญ่ไว้ทำงานที่ทำหาย ยึดมั่นในคุณธรรมอย่างสูงส่ง ต้องมีระบบการบันทึกการทำงานได้ดีที่สุด ให้ความจริงต่อกัน หุ่เมเทให้กับการทำงาน หากข้าพเจ้าถูกตามตัวเพื่อการตัดสินใจพวกเราจะร่วมกันทำงานให้เป็นทีม ต้องทำงานร่วมกับรัฐสภาให้ดีเยี่ยม และเป็นตัวแทนแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างมีศักดิ์ศรี” โดยควรดำเนินการดังนี้ 1) การจัดกลุ่มของบุคลากรเพื่อสอนสาระสำคัญในการส่งถ่ายวิสัยทัศน์ 2) จัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มงาน 3) การออกแบบระบบการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน 4) การกำหนดโครงสร้างของงานและจัดแบ่งงาน 5) เลือกผู้บริหารทีมในแต่ละกลุ่มงาน 6) การกำหนดเป้าหมายและสร้างความคาดหวังที่สัมพันธ์กับแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งต้องศึกษากรอบแนวคิดของวิสัยทัศน์ในศตวรรษที่ 21 ให้ชัดเพื่อกำหนดการเรียนรู้ให้กว้างไกลต่อไป

5. การศึกษาแนวคิดในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์

แนวคิดในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) ได้กล่าวถึง ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ สาระวิชาที่มีความสำคัญ แต่ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารเพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (content หรือ subject matter) ควรเป็นการบริหารที่มีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก (Global Awareness) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ (Financial, Economics, Business and Entrepreneurial Literacy) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี (Civic Literacy) ความรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Literacy)

ฉะนั้นทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของนักเรียนเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ เพื่อให้เกิดทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ผู้เรียนจึงต้องมีความสามารถในการแสดงทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและปฏิบัติงานได้หลากหลาย โดยอาศัยความรู้ในหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี

ดังนั้นทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ นักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้บริหารและความรับผิดชอบ (Responsibility) ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การบริหาร 3R x 7C 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)

ประกอบกับแนวคิดทักษะแห่งอนาคตใหม่: การบริหารในศตวรรษที่ 21 และกรอบแนวคิดเพื่อการบริหารในศตวรรษที่ 21 การบริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการบริหาร โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างอิงถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการบริหารในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) (www.p21.org) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต เนื่องจากการบริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้าม “การรวบอำนาจ” ไปสู่การ “กระจายอำนาจ” (21st Century Skills) ซึ่งผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ควบคุมอำนาจอย่างเดียวนั้นไม่ได้ แต่ต้องให้อำนาจในการบริหารและดูแลกับคณะกรรมการสถานศึกษาโดยมีผู้บริหารเป็นประธาน [ออนไลน์]

บทสรุป

สรุปได้ว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 นั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ ติดต่อ สื่อสารเพื่อสร้างเครือข่ายการบริหารด้วยการคิดเชิงกลยุทธ์ สร้างบรรยากาศในองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีบรรยากาศในการทำงานโดยมีมุมมองแห่งอนาคต มีสาระครบถ้วนและชัดเจนและมีแผนปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อนำพาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์แบบ ประเด็นสำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องก้าวให้ทันแนวคิดในศตวรรษที่ 21 คือ 1.สร้างวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ให้กว้างไกล 2.สร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง 3.สร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถปฏิบัติได้ทุกคนในองค์กร 4.สร้างวิสัยทัศน์ง่ายและทุกคนมองเห็นอนาคตที่ดี 5.สร้างวิสัยทัศน์ที่ทุกคนมีส่วนร่วมที่มีเป้าหมายชัดเจน 6.การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป้าหมายในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กรการ*. กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน.
- ทองใบ สุตชาวี. (2551). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ*. อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- _____. (2542). *วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร : ทริปเปิ้ล.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. (2548). *मुखบริหารสู่การเป็นผู้ผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : แสงดาว. 2548.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 – 2559 : ฉบับปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : พรึกหวานกราฟฟิค.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). *การศึกษาและความเป็นครูไทย*. กรุงเทพมหานคร:โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์. 2544.
- สัมมนา ธนินธ์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ข่าวฟาง. 2556.
- เสนห์ จุ้ยโต.(2563). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สืบค้น 15 เมษายน 2563 จาก. <http://www.vcharkarn.com/varticle/60454>.
