

บทบาทของผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ Role of Leader New Paradigm

ดวงตา ราชาอาษา¹

Duangta Rach-a-sa¹

บทคัดย่อ

ประเทศไทยนั้นยังอยู่ในระหว่างเปลี่ยนผ่านเหมือนกระบวนทัศน์อีกหลายๆ อย่างที่ยังไม่ตกผลึก ยังไม่ชัดเจน พลเมืองทุกคนมีความรู้สึกยากลำบากและก่อให้เกิดความขัดแย้ง และเมื่อถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งในกระบวนการใช้กระบวนกาณ์แก้ปัญหาข้อพิพาททางเลือกหรือการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางก็เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ใหม่ที่สังคมยังไม่ค่อยเข้าใจ และก็ไม่ใช่วิทยาศาสตร์ที่จะสามารถทำการทดลองซ้ำโดยใครๆ ก็ได้เพื่อให้ได้ผลมาเหมือนกัน แต่เป็นกระบวนกาณ์ทางสังคมที่ต้องการทักษะเฉพาะตัวที่ต้องฝึกฝนเหมือนกับกระบวนทัศน์ทางกีฬา ทางดนตรี และอีกหลายๆ อย่าง ดังนั้น สำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาบทบาทของผู้นำแต่ละองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างผู้นำที่เป็นคนกลางที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในกระบวนทัศน์ใหม่ โดยมุ่งพัฒนาแก่นสำคัญ ประกอบด้วย ระบบคุณธรรม ระบบผลงาน และระบบสมรรถนะ โดยผู้นำองค์กรที่เป็นคนกลางนั้น จะต้องประกอบไปด้วยบทบาทสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีการวางกลยุทธ์การมีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนความสามารถต่อการควบคุมตนเอง และการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น

คำสำคัญ : บทบาทของผู้นำ, กระบวนทัศน์ใหม่

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตร รบ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์) คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹ Student of D.P.A. (Public Administration), Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Abstract

Thailand is still in a transitional paradigm, many of which have not crystallized yet to clear all citizens are feeling difficulties and cause conflict. And on how to manage conflict in the process. The alternative dispute resolution or mediation. It is both a science and an art that society still do not understand. And it's not a science experiment that can be duplicated by any one to get the same result. But as a social process that requires unique skills that must be practiced as a paradigm of sports, music and many more so for resolving such problems. We need to develop the role of each organization better. To create a centralized leadership that is both science and art in a new paradigm. By developing core consists of Merit System Performance System and Competency by leading organizations such as the middleman. Must include the major role of a visionary. The strategy The potential for modification. The ability to self-control And the use of empowering others.

Keywords : Role of Leader, a New Paradigm.

บทนำ

สังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่จุดเปลี่ยนผ่านครั้งสำคัญ เมื่อประชาชนเริ่มต้นตัวและสนใจความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และการเมืองอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน สภาวะดังกล่าวมีคุณูปการอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนประเทศชาติให้ข้ามพ้นสถานการณ์วิกฤต ดังที่ประเวศ วะสี (2557) กล่าวไว้ว่าที่คนไทยจะมีฝันอันยิ่งใหญ่ถึงสังคมที่ดีงามอันเป็นที่พึงปรารถนาของทุกคน เป็นประเทศไทยยุคศรีอาริยะ ที่คนไทยสามารถรวมตัว ร่วมคิดร่วมทำ เพื่อสร้างประเทศไทยให้เป็นประเทศที่น่าอยู่ที่สุดตามความฝันอันยิ่งใหญ่ได้จริง เป็นกระแสพลังแห่งจินตนาการใหม่ กระแสพลังทางสังคมใหม่ ที่จะเปิดประตูประเทศไทยไปสู่ยุคใหม่

แต่อย่างไรก็ตาม ความพยายามฟื้นฟูสังคมในช่วงที่ผ่านมา มักมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างสถาบันในระดับมหภาค ซึ่งเปิดโอกาสให้พลเมืองในฐานะสมาชิกของสังคมเข้าร่วมเปลี่ยนแปลงและฟื้นฟูประเทศชาติได้อย่างจำกัด ส่งผลให้คนส่วนใหญ่จัดวางตนเองไว้ในฐานะผู้เฝ้ารอการเปลี่ยนแปลงจากผู้นำแถวหน้า แทนที่จะลงมือกระทำหรือสร้าง “ภาวะการนำ” เพื่อการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองอุปสรรคสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ปัจเจกบุคคลไม่กล้าริเริ่มกระทำการเปลี่ยนแปลงสังคมด้วยตนเอง คือ การไม่รู้ว่าจะมีศักยภาพภายในที่สามารถเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงสังคม แต่ความตระหนักดังกล่าวก็น่าเกิดขึ้นได้ไม่ยากนัก เนื่องจากคนส่วนใหญ่ขาดเครื่องมือและพื้นที่การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการยกระดับศักยภาพภายใน ซึ่งเป็นต้นพลังของการเปลี่ยนแปลงที่กว้างขวางและลึกซึ้งกว่าเดิม

ความเป็นผู้นำที่ให้คุณค่ากับศักยภาพและการพัฒนา “ด้านใน” เพื่อก้าวข้ามมายาคติ ความคิด และความเชื่อเดิมๆ ของผู้นำเชิงอำนาจ หันกลับมาพัฒนาความสามารถเชิงการสะท้อนย้อนมองตนเอง การเชื่อมโยงกับสรรพสิ่ง การเรียนรู้ใหม่ และเปลี่ยนแปลงตนเอง และความรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว สภาวะการนำแห่งอนาคตจึงเน้นความเป็นผู้นำแบบรวมหมู่และหลากหลายที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มีจิตสำนึกและความประหลาดที่ซื่อตรง มุ่งประโยชน์สุขของส่วนรวม และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีพลัง ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม “ผู้นำแห่งอนาคต” โดยสมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่จะแตกต่างจากสมรรถนะของผู้นำแบบเก่า โดยเฉพาะด้านความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ โดยแบบเก่าจะเชื่อว่ามนุษย์ขาดความรับผิดชอบ จำเป็นต้องควบคุมให้ทำงาน มนุษย์มีความเป็นปัจเจกชนสูง สามารถทำงานได้แต่ละบุคคล ส่วนกระบวนทัศน์ใหม่ หรือผู้นำแบบใหม่มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีความเป็นปัจเจกชนน้อย ต้องทำงานเป็นกลุ่มจึงจะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด จากฐานคิดดังกล่าวและอาศัยแนวความคิดจาก Deming’s System of Profound Knowledge 5 Scholtes จึงเสนอสมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่เป็น 4 ประการคือ (Smith, A., 2010)

สมรรถนะที่ 1 มีความสามารถในการคิดเกี่ยวกับระบบและมีความรู้ในการนำระบบ

สมรรถนะที่ 2 ความสามารถในการเข้าใจความแปรปรวนของงานที่จะต้องวางแผนและแก้ปัญหา

สมรรถนะที่ 3 เข้าใจวิธีการเรียนรู้ การพัฒนา และการปรับปรุง เพื่อการเรียนรู้ และการปรับปรุงที่แท้จริง

สมรรถนะที่ 4 เข้าใจคนและเหตุผลของพฤติกรรม

ดังนั้นการพัฒนาผู้นำและภาวะการนำกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันทางสังคม มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ยากลำบาก และมีพลังนำพาสังคมให้ฟื้นตัวกลับสู่ความปกติสุขอย่างรวดเร็วและมั่นคง (Resilient Society) “ผู้นำและภาวะการนำกระบวนการทัศน์ใหม่” จึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในสภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ทราบการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาบทบาทของผู้นำแต่ละองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างผู้นำที่เป็นคนกลางที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในกระบวนการทัศน์ใหม่ โดยมุ่งพัฒนาแก่นสำคัญด้านต่างๆ (Locke, H., & Dearden, P. 2005; Thomas, & Ely, 1996; Mills 2005; Eddy, & Van Der Linden, 2006)

ความเป็นมาของบทบาทผู้นำในกระบวนการทัศน์ใหม่

สภาวะความเป็นผู้นำที่ให้คุณค่ากับศักยภาพและการพัฒนา “ด้านใน” (Self-Leadership) เพื่อก้าวข้ามมายาคติ ความคิด และความเชื่อเดิมๆ ของผู้นำเชิงอำนาจ หันกลับมาพัฒนาความสามารถเชิงการสะท้อนย้อนมองตนเอง (Reflexivity) การเชื่อมโยงกับสรรพสิ่ง (Connectivity) การเรียนรู้ใหม่และเปลี่ยนแปลงตนเอง (Renewability) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว สภาวะการนำแห่งอนาคตจึงเน้นความเป็นผู้นำแบบรวมหมู่และหลากหลาย (Collective หรือ Ecology of Leadership) ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มีจิตสำนึกและความประพฤตินี่ที่ชัดตรง มุ่งประโยชน์สุขของส่วนรวม (Ethical Leadership) และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีพลัง (Transformative Leadership) ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม “ผู้นำแห่งอนาคต” จึงจะต้องประกอบด้วยภารกิจ 3 ด้านคือ (บุษราคัม ปัญญาณี, 2551; Bass, 1996; Sims Jr, & Lorenzi, 1992; Singhal, & Rogers, 2012; Meijers, 2005; Nonaka, & Takeuchi, 1995)

1) สานพลังมุ่งมั่นและเรียนรู้ร่วมกัน (Synergy of Network and Platform) โดยผู้นำแห่งอนาคตจะต้องทำการเชื่อมโยงให้องค์กรหันมาสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพในหลายระดับและมิติ โดยมุ่งเน้นการร่วมหารือและพัฒนาเจตจำนงร่วมกันในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาและภาวะการนำเพื่อฟื้นฟูและสร้างสรรค์ โดยกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ คือ การสร้างเสริมศักยภาพการนำกระบวนทัศน์ใหม่ในบริบทต่างๆ ของสังคม รวมทั้งจัดทำชุดสาระความรู้เพื่อการทำงานพัฒนาในระยะยาว และหนุนเสริมให้ทุกบุคคลในองค์กรสามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อพัฒนางานร่วมกันต่อไปในอนาคต

2) การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Creation and Innovation) ผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ที่มีศักยภาพนั้น ควรเป็นบุคคลที่มีการรวบรวมสังเคราะห์ และพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นผู้นำและภาวะการนำกระบวนทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการฟื้นฟูและสร้างสรรค์สังคมในปัจจุบันและอนาคต ผ่านการทบทวนวรรณกรรมทั้งจากโลกตะวันตกและตะวันออก เพื่อประมวลองค์ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้อง การสำรวจข้อมูลและสร้างแผนที่ของหลักสูตร องค์กร ชุมชน และกลุ่มวิชาชีพต่างๆ ที่สนใจการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศด้วยกระบวนทัศน์ใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม เช่น สื่อมวลชน ภาคธุรกิจ สถาบันการศึกษา องค์กรประชาสังคม หน่วยงานรัฐ หน่วยงานสาธารณสุข พระสงฆ์ นักพัฒนา และภาคีเครือข่ายของ สสส. เป็นต้น รวมทั้งถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำ จากเครือข่ายองค์กรภาคีและเครือข่ายผู้จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำทั้งในและต่างประเทศนอกจากนี้ ยังมีการสร้างเครือข่ายนักวิจัยรุ่นใหม่ และการจัดประชุมวิชาการ ที่ออกแบบให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย เพื่อส่งเสริมให้ประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการทำงานเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ชุมชนวิชาการตื่นตัวเรื่องผู้นำและภาวะการนำกระบวนทัศน์ใหม่

3) การสื่อสารเพื่อสร้างจินตนาการใหม่ (Creative Communication for Social Change) โดยสื่อสารแนวคิดเรื่องผู้นำและภาวะการนำกระบวนทัศน์ใหม่เพื่อฟื้นฟูและสร้างสรรค์สังคมออกไปในวงกว้าง เพื่อสร้างจินตนาการใหม่ให้พลเมืองทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้ ผ่านการสร้างคณะทำงานเชิงยุทธศาสตร์ และเครือข่ายผู้นำด้านสื่อและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทางส่งเสริมให้

สื่อมวลชนเข้าใจเรื่องภาวะการนำกระบวนทัศน์ใหม่ และสามารถพัฒนานตนเองให้เป็นผู้นำของสังคมด้วยศักยภาพดังกล่าว

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนการผลิตสื่อสาธารณะเพื่อสร้างจิตสำนึกให้สมาชิกสังคมเห็นคุณค่าของการมีบทบาทร่วมเปลี่ยนแปลงและฟื้นฟูประเทศชาติ นอกจากภารกิจทั้ง 3 ด้านแล้ว “ผู้นำแห่งอนาคต” ควรเป็นผู้นำที่มุ่งหวังให้เกิดองค์กรที่ดำเนินงานเรื่องนี้ต่อเนื่องระยะยาว เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านผู้นำและภาวะการนำกระบวนทัศน์ใหม่ในสังคม เพื่อเป็นเสาหลักหนึ่งในการพัฒนา ฟื้นฟู และสร้างสรรค์ประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

บทบาทของผู้นำ

บทบาทของผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ สามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้ (ดิเรกดิประเสริฐ, 2549)

1) มีวิสัยทัศน์ (Visioning) คือ ผู้นำทุกคนในทุกระดับขององค์กรต้องมีวิสัย และจะต้องวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโลกภายนอกตลอดเวลา กระบวนการในการสร้างวิสัยทัศน์จะไม่เคยหยุดนิ่งเนื่องจากโอกาสใหม่และสิ่งท้าทายเกิดขึ้นเรื่อยๆ สิ่งที่เป็นความฝันอาจจะกลายเป็นความจริง และสิ่งที่คาดหวังบางอย่างอาจจะเป็นไปได้ในโอกาสต่อไป ผู้นำจึงต้องเปิดโอกาสให้เกิดวิวัฒนาการของวิสัยทัศน์ได้

2) มีการวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) คือ การที่ผู้นำสามารถ เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการ ว่าสัมพันธ์ เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร อีกทั้งสามารถวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้ นอกจากนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ โดยใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยเฉพาะการนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบและประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์

ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบและ กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมกับการบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร

3) มีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) คือ การที่ผู้นำมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์กรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคคลในองค์กรจำนวนมากได้ดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถและยกระดับการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถทางการแข่งขันที่สูงขึ้น จะเรียกว่าผู้นำการปฏิรูป (Transformational Leaders) ซึ่งคุณสมบัติพิเศษของผู้นำการปฏิรูปได้ 6 ประการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (Vision) คือมีความคิดและความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง สร้างวิสัยทัศน์องค์กร และสื่อความหมายของวิสัยทัศน์สู่ผู้ใต้บังคับบัญชา สู่การปฏิบัติคาริสมา (Charisma) คือความเก่ง ดี มีเสน่ห์ของผู้นำ ที่สามารถจูงใจคน ให้เกิดความกระตือรือร้น ศรัทธา ในการที่จะร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มที่การแสดงนัยของความเป็นเลิศ (Symbolism) คือการจัดการค้นหาบุคคลที่ดีเด่น และให้รางวัล เพื่อเป็นการจูงใจให้มุ่งมั่น ทำงานด้วยความเป็นเลิศ การเอื้ออำนาจ (Empowerment) คือมอบหมายงานที่ทำทนายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบดำเนินงานเพื่อให้โอกาสได้พัฒนาตนเอง โดยผู้นำเฝ้าติดตามสนับสนุน อำนวยความสะดวก การกระตุ้นภูมิปัญญาให้เกิดขึ้น (Intellectual Stimulation) คือกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ในงานอย่างถ่องแท้จากการที่ใส่ใจในการทำงาน คิดแก้ไขปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญในงาน และเกิดเป็นภูมิปัญญา และความสัตย์ซื่อถื่อมัน (Integrity) คือมีความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือไว้วางใจ

4) มีการควบคุมตนเอง (Self-Control) คือ การที่ผู้นำสามารถพัฒนาการตนเอง โดยใช้กระบวนการที่ใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีรวมกันเพื่อปรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของตนเอง ไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยที่ผู้นำนั้นเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย และกระบวนการกระทำให้นำไปสู่เป้าหมายนั้นด้วยตนเอง และการควบคุมการกระทำนี้เป็น ทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม (Cognitive Social Learning)

5) มีการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowerment) คือ การทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) รวมทั้ง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถเพียงพอ (Self-Efficacy) ที่จะทำงานนั้นสำเร็จ ให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลที่มาจากการปรับปรุงพฤติกรรมการบริหารของผู้นำ การปรับคุณลักษณะของงานที่ทำ ตลอดจนการปรับโครงสร้างขององค์กร ทั้งนี้ในส่วนด้านตัวของผู้ปฏิบัติงานเองก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยม (Values) และระดับความต้องการเชิงจิตวิทยา (Maslow's Hierarchy of Needs) ของตนใหม่ให้ยกกระดับที่สูงขึ้น

กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้นำ

จากเหตุการณ์บ้านเมืองในรอบสิบปีที่ผ่านมาที่เผชิญกับการประท้วง ความขัดแย้ง การชุมนุมคัดค้านที่บางครั้งนำไปสู่ความรุนแรง ประชาชนคนไทยทุกคนต่างเบื่อหน่ายและต่างวิตกกังวลถึงอนาคตของประเทศ โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการคิดค้นและพัฒนา เพราะจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาของประเทศไทยต่างมีความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการสร้างโรงไฟฟ้า เพราะความคิดเห็นส่วนใหญ่ล้วนไม่ต้องการให้สร้าง เชื้อนกก็ไม่ให้สร้าง แม้แต่ที่ทิ้งขยะที่ทุกคนจำเป็นต้องใช้ก็สร้างไม่ได้เช่นกัน เพราะประชาชนเหล่านั้นต่างก็บอกเป็นเสียงเดียวกันว่าจะสร้างที่ไหนก็แล้วแต่ แต่ห้ามมาสร้างใกล้บ้านของตน ซึ่งจากกระแสเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้ ส่งผลให้เกิดความสงสัยขึ้นมากเกี่ยวกับความเป็นประชาธิปไตย และปัจเจกบุคคลก็ได้แสดงความคิดเห็นว่ากระแสเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นประชาธิปไตยของประชาชน และบุคคลบางกลุ่มก็ได้เรียกร้องให้เผด็จการกลับคืนมาก็มีเช่นกัน ดังนั้นคำถามก็คือ เกิดอะไรขึ้นในประเทศไทยตอนนี้เหตุไฉนจึงสับสนวุ่นวายไม่รู้จบ คำตอบสำหรับคำถามดังกล่าวคงจะมีหลายอย่าง แต่คำตอบที่เป็นจริงอย่างหนึ่งก็คือ ประเทศไทยในปัจจุบันนั้นกำลังอยู่ในระหว่างเปลี่ยนผ่านของกระบวนทัศน์เดิมเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) โดยเปลี่ยนจากประชาธิปไตยแบบตัวแทนเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม หรืออาจจะกล่าวได้ว่า เป็นการโอนอำนาจอย่างเบ็ดเสร็จจากประชาชนให้กับผู้แทน (สส., สว., สจ., สก., สท. ฯลฯ) มาเป็นการโอนอำนาจให้เอกชนเดิมแต่ก็ยังสงวนอำนาจที่จะตรวจสอบโดยการที่ผู้แทนจะไปคัดอะไรทำอะไรก็แล้วแต่ หากมีผลกระทบต่อประชาชนหรือต่อสิ่งแวดล้อม จะต้องมาถามมาปรึกษาหรือแม้แต่มาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมพิจารณาตัดสินใจก่อนที่จะดำเนินการใดๆ

ก็แล้วแต่ ภายในกระบวนทัศน์ใหม่ที่กำลังอยู่ในระหว่างเปลี่ยนผ่านนี้ จึงเกิดปัญหาขึ้นในหลากหลายส่วนด้วยกัน โดยเฉพาะหลายฝ่ายที่อยู่ในกระบวนทัศน์เดิมยังไม่เข้าใจตรงกันหรืออยู่ในช่วงของการปรับเปลี่ยนวิธีคิด ปรับกระบวนกร แสวงหากระบวนกรที่ดีที่สุดที่จะทำให้เกิดผลที่ดีกว่าหรือดีที่สุด ในขณะที่กระบวนทัศน์กำลังปรับเปลี่ยนอยู่นี้อย่างไร ไม่ว่าจะเป็นการปรับกระบวนทัศน์เรื่องอะไรก็ตามแต่ ก็เกิดความรู้สึกของความไม่มั่นคงความไม่มั่นใจไม่ค่อยจะถนัด จะทำได้ไหม และอีกหลายๆ อย่างที่เกิดขึ้นในช่วงเปลี่ยนผ่านนั้นเปรียบเสมือนกับช่วงเวลาที่ทุกคนจะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เมื่อตอนยังเป็นเด็กทารก โดยเปลี่ยนจากการคืบคลานมาเป็นเดิน ซึ่งทุกคนก็อาจจะอยากเดิน แต่เดินไปก็ล้มไป โดยคุณพ่อคุณแม่ก็ต้องตามมา มาช่วยจับช่วยจูง จนกว่าจะเดินคล่อง หรือเมื่อตอนหัดขี่จักรยาน ก็เกิดความรู้สึกหวั่นไหว กลัวล้ม ไม่มั่นใจและไม่แน่ใจว่าจะขี่ไปได้หรือเปล่า โดยระยะเปลี่ยนผ่านเหล่านี้ จะรู้สึกเหมือนกับว่าทุกอย่างนั้นยากไปหมด เหมือนกับช่วงเปลี่ยนผ่านของกระบวนทัศน์ประชาธิปไตย กระบวนทัศน์การบริหารที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน แน่แน่นอนว่าความไม่เข้าใจอย่างชัดเจนของกระบวนกรมีส่วนร่วม การประชาพิจารณ์ รวมทั้งแนวคิดของคนที่ยังไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ล้วนแต่ยังอยู่ในกระบวนทัศน์เดิม ก็เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงด้วยเช่นกัน (วันชัย วัฒนศัพท์, 2550 : 230)

ดังนั้นคำถามก็คือ “กระบวนทัศน์” (Paradigm) นั้นคืออะไร อาจจะพิจารณาได้จากความหมายตามทัศนะของโทมัส คูห์น (Kuhn, 2012) นักประวัติศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นต้นตำรับของการใช้คำว่า Paradigm หรือกระบวนทัศน์ โดยมุมมองทางด้านวิทยาศาสตร์ได้นิยามไว้ว่า “กระบวนทัศน์นั้นคือตัวอย่างต่างๆ ที่เป็นที่ยอมรับของการทำงานด้านวิทยาศาสตร์อย่างแท้จริง ตัวอย่างที่รวมไปถึง กฎ ทฤษฎี การนำไปใช้และเครื่องมือรวมกัน ซึ่งทั้งหมดนี้ได้นำให้เกิดรูปแบบที่ซึ่งนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เชื่อมโยงกันอย่างเฉพาะพิเศษในงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์และโทมัส คูห์น ยังได้อธิบายต่อว่า “คนที่มีงานวิจัยอยู่ในกระบวนทัศน์เดียวกัน จะมีกฎและมาตรฐานการปฏิบัติทางวิทยาศาสตร์เหมือนกันและได้ผลออกมาเหมือนกัน” ซึ่งจากทัศนะดังกล่าว สอดคล้องกับสิ่งที่ Smith, (2010) ผู้เขียนหนังสือ The theory of moral sentiments ที่ได้ให้คำจำกัดความที่กระชับขึ้นว่า “กระบวนทัศน์ คือ วิถีทางที่เรามองโลก ดังเช่น ปลา มองน้ำ กระบวนทัศน์อธิบายเรื่องราวของโลกต่อเรา ช่วยให้

เราคาดเดาพฤติกรรมของโลกได้ การคาดเดามีความสำคัญมาก” และยังมีอีกหลายๆ คนที่มาพยายามอธิบายความหมายของกระบวนทัศน์ แต่ผู้ที่ให้ความหมายที่น่าจะเข้าใจง่ายที่สุด คือ โจเอลอาร์เธอร์ บาร์เกอร์ (Barker, 1993) ผู้เขียนหนังสือ Paradigms : Business of Discovering the Future ที่ได้ให้ความหมายว่า “กระบวนทัศน์” คือ ชุดของกฎและกติกาคือเป็นหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษรโดยมีหน้าที่ทำสองอย่าง ได้แก่ 1) ทำหน้าที่วางหรือกำหนดกรอบ และ 2) ทำหน้าที่บอกเราว่าควรจะทำอะไรปฏิบัติอย่างไรภายในกรอบเพื่อให้เกิดความสำเร็จ” รวมไปถึง “เราวัดความสำเร็จนั้นอย่างไร” โดยบาร์เกอร์สรุปว่า กีฬาทุกชนิดมีกระบวนทัศน์ของตนเอง กระบวนทัศน์ของเทนนิส ซึ่งแน่นอนว่าจะต้องมีกรอบ มีกติกา และมีกระบวนการที่ต้องแก้ปัญหาให้เกิดความสำเร็จ ดังนั้นเมื่อเผชิญกับลูกบอลที่กระดอนข้ามเน็ตมา เราอาจจะแก้ปัญหาโดยการตีหรือตอบอย่างไรให้ลงคอร์ทตามกฎกติกาของเทนนิส ซึ่งกระบวนการแก้ปัญหาเหล่านี้ จะต้องใช้ไม้แรคเกตเทนนิสตีหรือตอบ ไม่ใช่ใช้ไม้แบดมินตันหรือใช้มือตีหรือใช้เท้าเตะ และหากสามารถตีกลับไปด้วยเครื่องมือที่ถูกต้อง และข้ามเน็ตไปตกอยู่ในเส้นกรอบของคอร์ทผู้เล่นก็จะสามารถแก้ปัญหานั้นได้สำเร็จ และก็กลายเป็นปัญหาให้คู่ตีหรือผู้เล่นฝ่ายตรงข้ามต้องแก้ปัญหานั้นบ้าง อาจกล่าวได้ว่าเกมส์กีฬาทุกชนิดจึงมีกระบวนทัศน์ของตนเอง คนที่มีอาชีพต่างๆ กัน ล้วนมีกระบวนทัศน์ต่างกันไปใน การประพฤติปฏิบัติและประสบความสำเร็จ และมีความแตกต่างบางประการระหว่างกระบวนทัศน์วิทยาศาสตร์และกระบวนทัศน์อื่นๆ กล่าวคือ กระบวนทัศน์ทางวิทยาศาสตร์นั้น ถ้าหากต้องการทดลองสำเร็จในเรื่องใดๆ ก็ตาม เมื่อคนอื่นทำตามด้วยเครื่องมือแบบเดียวกันและขั้นตอนเหมือนกันนั้น ก็จะประสบความสำเร็จเหมือนกัน แต่กระบวนทัศน์อื่นๆ เช่น ด้านกีฬาและศิลปะ จะแตกต่างกันที่ใช้ไม้แรคเกตก็ตี แบรงสี่ สีและกระดาดให้คนสองคนทำตามทุกขั้นตอนเหมือนกัน แต่ก็อาจจะประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จก็ได้

จากหลักการดังกล่าว อติสมิทธิ จึงกล่าวขยายความเพิ่มเติมอีกว่า กระบวนทัศน์นั้นจะเหมือนกับปลาที่มองไปที่น้ำที่ตัวเองว่ายอยู่ เมื่อปลาอยู่ในน้ำว่ายในน้ำ สิ่งที่ปลามองเห็นคงไม่ใช่ น้ำ เพราะปลาคงมองไม่เห็นว่าเป็นน้ำ ก็จะเหมือนกับที่อติสมิทธิกล่าวไว้ว่า “เมื่อเราอยู่ท่ามกลางกระบวนทัศน์ใด เรามองก็มองไม่เห็นถึงกระบวนทัศน์อื่นๆ” ดังนั้น โจเอลอาร์เธอร์ บาร์เกอร์จึงได้ตั้งคำถามขึ้นมา นั่นคือ “ทำไมคนฉลาดๆ

ที่มีความมุ่งมั่นอย่างดี แต่มักจะทำอะไรไม่ค่อยดีนักในการมองทะลุไปข้างหน้า” ซึ่งหากต้องการจะตอบคำถามนี้ให้ได้ อาจจะต้องฟังเรื่องราวที่บาร์เกอร์เคยกล่าวไว้เกี่ยวกับประวัติที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการผลิตนาฬิกาซึ่งเริ่มต้นจากปี ค.ศ. 1968 หรือประมาณปี พ.ศ. 2511 ในประเทศสวิสเซอร์แลนด์ ดินแดนที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ผลิตนาฬิกาที่ไม่มีใครหาบด แต่เมื่อเวลาผ่านมาถึงปี ค.ศ. 1980 หรือราวๆ ปี พ.ศ. 2523 ตลาดนาฬิกาของประเทศสวิสเซอร์แลนด์ได้ตกลงจากร้อยละ 65 เหลือเพียงน้อยกว่าร้อยละ 10 รายได้อันมหาศาลได้ลดลงถึงเหลือน้อยกว่าร้อยละ 20 ประเทศสวิสเซอร์แลนด์ได้ตกจากตำแหน่งเจ้าแห่งนาฬิกา ภายในเวลาสิบสองปีเท่านั้นเอง นั่นคือสิ่งที่น่าสนใจว่าเกิดอะไรขึ้นกับประเทศสวิสเซอร์แลนด์ เพราะสิ่งที่ปรากฏขึ้นก็คือการเคลื่อนของกระบวนทัศน์ นั่นคือ มีการเปลี่ยนกฎ กติกาพื้นฐานของการผลิตนาฬิกาจากเดิมที่เป็นเรื่องของการพัฒนาส่วนของฟันเฟือง สปริง และการหมุนรอบที่ไม่มีแรงเสียดทาน ซึ่งเป็นเรื่องของประเทศสวิสเซอร์แลนด์นั้นเคยมองว่านั่นคือสิ่งที่เขาจะต้องพัฒนา ไม่ใช่เรื่องกลไกและอื่นๆ (วันชัย วัฒนศัพท์, 2550 : 260 - 265) แต่ทว่า ความจริงก็คือ คนประเทศสวิสเซอร์แลนด์นั่นเองที่ได้เป็นผู้ผลิตการเคลื่อนไหวของนาฬิกา โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่รู้จักและเรียกกันว่า ควอตซ์ ที่ถูกคิดค้นจากสถาบันวิจัยชื่อ บอยชาเทล ณ สวิสเซอร์แลนด์ จึงน่าสนใจเป็นอย่างยิ่งว่า สิ่งที่น่าสนใจจากประเทศสวิสเซอร์แลนด์นี้ได้นำเสนอในการปฏิวัติแนวคิดใหม่ของนาฬิกาให้กับผู้ผลิตนาฬิกาของประเทศสวิสเซอร์แลนด์เอง เมื่อปี ค.ศ. 1967 หรือประมาณช่วงปี พ.ศ. 2510 แต่ปรากฏว่ากลับถูกปฏิเสธ เนื่องจากไม่มีใครสนใจ โดยเฉพาะผู้ผลิตนาฬิกา ที่มีมุมมองว่า สิ่งนั้นไม่ใช่นาฬิกา และไม่อาจจะใช้นาฬิกาแห่งอนาคตอย่างแน่นอน และผู้ผลิตนาฬิกาสวิสฯ ก็มองไม่เห็นประโยชน์ของนาฬิกาปฏิวัติวิธีคิดใหม่นี้แต่อย่างใด และยอมให้นักวิจัยนำผลงานดังกล่าวนั้นไปเสนอผลงานในการประชุมระดับโลกด้านนาฬิกาในปีเดียวกันนั่นเองซึ่งจากเหตุการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้ที่มองเห็นและสามารถมองได้อย่างทะลุกว่านั้นคือบริษัทนาฬิกาไซโกของประเทศญี่ปุ่น ที่สามารถทำให้ประวัติศาสตร์ด้านนาฬิกาเปลี่ยนโฉมไปอย่างสิ้นเชิง เพราะระหว่างในปี พ.ศ. 2522 ถึงปี พ.ศ. 2524 ก็เกิดเหตุการณ์ที่ไม่น่าเชื่อเกิดขึ้น นั่นคือ มีคนงานผลิตนาฬิกา สวิสฯ ตกงานมากถึงหกหมื่นสองพันคน และตลาดนาฬิกาโลกได้เปลี่ยนจากประเทศสวิสเซอร์แลนด์เป็นของประเทศญี่ปุ่นที่เคยครองตลาดเพียงน้อยกว่าร้อยละหนึ่ง เพิ่มเป็นถึงร้อยละสามสิบสาม

คำถามก็คือ ทำอย่างไรจึงจะสามารถหลีกเลี่ยงความผิดพลาดของสวิตที่เกิดขึ้น ดังเรื่อง
ที่ปรากฏข้างต้น ซึ่งเรื่องเช่นนี้ไม่ใช่เฉพาะแต่กับบริษัทหรือโรงงานของสวิตเท่านั้น แต่
กลับเกิดขึ้นกับเรื่องอื่นๆ อีกมากมายเช่นกันและแน่นอนว่าไม่มีใครจะสามารถเปลี่ยน
อดีตได้ โดยเฉพาะไม่สามารถจะเปลี่ยนเหตุการณ์ต่างๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นในปัจจุบัน
เท่านั้น และเวลาของปัจจุบันนั้นก็ผ่านไปอย่างรวดเร็ว อาจกล่าวได้ว่าอนาคตเท่านั้น
เป็นเรื่องที่เราจะมีเวลาที่จะเตรียมเนื้อเตรียมตัวอยู่บ้าง เพราะเมื่อเวลานั้นมาถึง
จะได้ไม่ต้องเดินผิดพลาด ดังเช่นที่บาร์เกอร์บอกว่า อนาคตคือเวลาที่เราจะเดินเข้าไป
หาตลอดช่วงชีวิต ดังนั้น อาจจะเป็นประโยชน์มากกว่าหรือถ้าหากสามารถเตรียมตัว
ให้ดี และพร้อมสำหรับอนาคตที่กำลังจะเดินเข้าไปถึงในอีกไม่ช้าไม่นาน

จากเหตุการณ์เกี่ยวกับผู้ผลิตนาฬิกาสวิต ที่ไม่สามารถมองไม่ทะลุสู่ออนาคตได้
อาจจะเป็นตัวอย่างได้อย่างดี เนื่องจากว่าผู้ผลิตเหล่านั้น ต่างก็มีการอบรมฝึกหัดที่ยึดถือ
กันมาตลอด และไม่สามารถมองออกนอกกรอบได้ โดยเฉพาะผู้คนแต่ละสาขาอาชีพ
ต่างก็มีการอบรมของตนเองที่ยึดถืออยู่ อาทิเช่น บุคคลที่เป็นแพทย์ พยาบาล วิศวกร
นักบัญชี นักกฎหมาย นักธุรกิจหรือผู้ประกอบการข้าราชการ นักการเมือง ต่างก็มี
กรอบของตัวเอง ทำอย่างนี้ได้ ทำอย่างนี้ไม่ได้ จึงทำให้บุคคลต่างๆ เหล่านี้ยังไม่สามารถ
มองทะลุกรอบได้ นั่นก็เพราะการขาดความคิดวิเคราะห์ที่เรียกว่า Critical Thinking
หรือ Lateral Thinking (คิดออกนอกกรอบ) หรือที่เรียกว่า Creative Thinking
(ความคิดสร้างสรรค์) ความคิดสร้างสรรค์เช่นนี้ ในอดีตประธานาธิบดีของสหรัฐ
อเมริกาน้อยอย่างจอห์น ควินซี อาดัมส์ (President John Quincy Adams)
เคยกล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวก็จะเหมือนกับ Reactive Thinking (การคิด
แบบ “เอ๊ะ”) ซึ่งถ้าดูให้ดีระหว่างคำว่า Creative กับ Reactive คือ ตัว “C” ที่อยู่
คนละตำแหน่ง หรือที่ อาดัมส์ บอกว่า “C” ก็คือ “See” (มอง) ฉะนั้นอยู่ที่ “ซี” (หรือ
การมอง) หมายถึงว่าแล้วแต่ใครจะมองอย่างไร สมมติเรามองคำว่า “Opportunity is
NOWHERE” เราจะอ่านว่าอย่างไรก็ได้ อ่านว่า “Opportunity is No Where” (โอกาส
ไม่เห็นมีเลย) ก็ได้ หรือ Opportunity is Now Here” (โอกาสมาอยู่ที่นี่แล้ว) บางคน
มองน้ำที่เหลืออยู่ครึ่งแก้วว่า “เหลืออีกตั้งครึ่งแก้ว” บางคนก็มองว่า “เหลืออยู่แค่ครึ่ง
แก้วจะพอหรือ” เป็นต้น (วันชัย วัฒนศัพท์, 2550)

ดังนั้นเมื่อพูดถึง “Opportunity” หรือ “โอกาส” ก็อาจจะยังมีมุมมองอีกว่าอะไรที่เรียกได้ว่าเป็น “โอกาส” และอะไรที่เรียกได้ว่าเป็น “วิกฤต” หลายๆ ครั้ง สามารถจะมองผิดพลาดได้เพราะหากจะมองโอกาสที่จริงๆ ไม่ใช่โอกาส เช่น ยุคเศรษฐกิจฟองสบู่ หลายๆ ครั้งอาจสามารถมองเหตุการณ์นั้นได้ว่าเป็นโอกาสที่จะซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไร สร้างบ้านจัดสรรเพื่อผลกำไร รวมไปถึง สร้างโรงพยาบาลเพื่อกอบโกยโดยหารู้ไม่ถึงถึงวิกฤตที่จะเกิดขึ้นตามมา เพราะจริงๆ แล้วสิ่งนั้นอาจจะไม่ใช่โอกาสที่แท้จริงแต่อาจจะเป็นวิกฤต เพราะเมื่อมีคนส่วนใหญ่มองเห็นและมองเห็นว่านั่นเป็นโอกาสแล้ว สิ่งนั้นอาจจะไม่ใช่โอกาสอีกต่อไป เฉกเช่นเดียวกันกับการที่เราชอบแห่ไปลงทุนอะไรเหมือนกัน กัน จนมากเกินไปจนสิ่งนั้นกลายเป็นวิกฤต อาทิเช่น การมีจำนวนบ้านจัดสรร ที่ดิน ที่มีจำนวนมากเกินความต้องการของผู้อยู่อาศัยจริงหรือจะเป็นการที่มีโรงพยาบาลเอกชน มากเกินไปถึงร้อยละ 300 สอดคล้องกับสิ่งที่ เล่าจื่อ (Lao Tzu) สอนเอาไว้ว่า เมื่อคนทั้งหลายเดินไปทางทิศตะวันตก เจ้าจึงเดินไปทางทิศตะวันออก เพราะนั่นการเดินไปเช่นนั้น คือสิ่งที่โอกาสจะเกิดขึ้นเพราะเมื่อเราหรือกลุ่มเราเท่านั้นมองเห็น โอกาสจะเกิดขึ้นเสมอเมื่อมีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การรู้ว่กระบวนทัศน์กำลังเปลี่ยนหรือไม่ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่มนุษย์ทุกคนจะต้องรู้ เพราะถ้าหากไม่รู้ว่าจะผลักดันเพื่อเปลี่ยนกระบวนทัศน์อย่างไร อย่างน้อยก็ควรจะรู้ว่ถึงเวลาแล้วที่กระบวนทัศน์ต้องเปลี่ยน เพราะกระบวนทัศน์จะเปลี่ยนได้ ก็ต่อเมื่อมีลงมือการแก้ปัญหาอะไรก็แล้วแต่ ไม่สามารถแก้ไขได้เพราะเดินมาถึงภาวะติดตันหรือถึงทางตันนั่นเอง

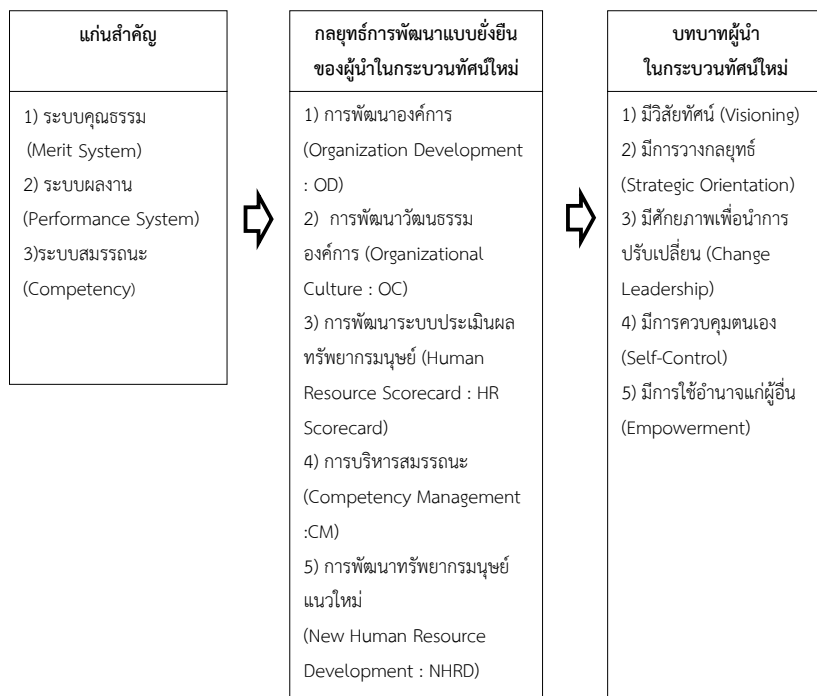
นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างของกระบวนทัศน์ของการสื่อสาร ที่ได้เปลี่ยนจากการใช้คว้นไฟ เช่น อินเดียนแดง หรือกระจกสะทอน เช่น ทหารเรือสมัยโบราณ มาเป็นการใช้ม้าเร็ว ใช้จดหมายผูกติดขานก หรือเขียนจดหมายลอยใส่ขวด มาเป็นการใช้จดหมายทางไปรษณีย์ ใช้การส่งรหัสมอร์ส โทรเลข จนมาถึงการใช้โทรศัพท์ตามสาย โทรศัพท์ไร้สาย จนถึงเครื่องโทรสาร หรือ e-mail ซึ่งสามารถส่งกระดาษที่มีข้อความตั้งแต่หนึ่งหน้าไปจนถึง เอนไซโคลปีเดียเป็นเล่มๆ ภายในเวลาไม่กี่นาทีหรืออาจจะไม่กี่วินาที ส่งข้ามทวีปไปในที่ต่างๆ ได้ อาจกล่าวได้ว่ากระบวนทัศน์การสื่อสารในปัจจุบันนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับคนในอดีต 50 ปี 100 ปีที่แล้ว ก็จะไม่เข้าใจในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ นั่นก็เพราะกระบวนทัศน์ยุคก่อนนั้น ไม่สามารถอธิบายกฎ กติกา กระบวนการทฤษฎี

และเครื่องมือที่ใช้อยู่ในปัจจุบันได้ ดังนั้นก็ไม่ว่าจะคาดเดาไปได้ในอนาคต แต่ว่า การจินตนาการนั้นสามารถไปได้ไกลกว่า ดังเช่นสิ่งวิทยาศาสตร์ที่ยังไม่สามารถอธิบาย หลายๆ เรื่องที่มนุษย์มีจินตนาการ อาทิเช่น การเคลื่อนย้ายมวลสาร เช่น ตัวตน คนจากจุดหนึ่งไปยังจุดหนึ่งเหมือนในภาพยนตร์วิทยาศาสตร์ แต่ความฝันเหล่านั้น สักวันหนึ่ง อาจจะเป็นจริงไปได้ จินตนาการเหล่านั้นก็เกิดขึ้นในอดีตก่อนจะเป็น ความจริง เช่น ความฝันที่จะบินได้แบบนกของมนุษย์ จนได้มีความพยายามที่จะบิน อย่างนกมาหลายต่อหลายครั้งและมาสำเร็จเมื่อพี่น้องตระกูลไรท์ ได้เปลี่ยนกระบวนทศน์ ของการบินเป็นผลสำเร็จ ดังนั้นความคิดเห็นหรือจินตนาการของคนเราจึงมักจะถูก มองว่าไม่ดี จินตนาการนั้นจะกลายเป็นความจริง ซึ่งคนที่สามารถมองเห็นโอกาสดีก่อนใครไปในอนาคต จะสามารถมองเห็นโอกาสได้ และไม่ต้องดูอื่นไกล กระบวนทศน์ แห่งการสื่อสารที่เปลี่ยนจากโทรศัพท์มีสายไปเป็นกระบวนทศน์โทรศัพท์ไร้สายก็ดี หรือ การสื่อสารทางไปรษณีย์ไปเป็นโทรสารไปเป็นอิเล็กทรอนิกส์ก็ดีผู้ที่มองเห็นก่อนและ ดำเนินธุรกิจด้านนี้ ก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างมากมาย

อาจกล่าวได้ว่า เมื่อกระบวนทศน์เปลี่ยน คนทุกคนจะเริ่มต้นจากศูนย์พร้อมๆ กัน แต่ถ้าคนที่มองเห็นถูกรอบไปได้แล้ว จะสามารถรู้ได้ว่ากระบวนทศน์กำลังจะเปลี่ยน แล้วเตรียมตัวได้ก่อน เข้าทำนองที่ว่า มองเห็นก่อนก็มีโอกาสถึงเส้นชัยก่อน ดังนั้นจึงต้อง พิจารณาว่า กระบวนทศน์ที่เปลี่ยนไปตามที่บรรดานักมองอนาคตหรือผู้มีวิสัยทัศน์นั้น ได้พยายามบอกมาหลายยุคหลายสมัยแล้วว่าจะอะไรกำลังจะเปลี่ยนหรือเพียงจะเปลี่ยนไป ของกระบวนทศน์มีอะไรบ้าง ซึ่งสิ่งดังกล่าว สามารถพิจารณาได้จากหนังสือ Leadership in Future ของ Peter Drucker Foundation ที่ก็ได้พูดถึงกระบวนทศน์ใหม่ของผู้นำ เพราะสิ่งแรกๆ ที่ผู้นำจะต้องมี คือ “การทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)” ซึ่งจะต่างจากกระบวนทศน์เดิมซึ่งเป็น กระบวนทศน์ของผู้จัดการ คือ “การทำอะไร ให้ถูกต้อง (Doing the Things Right)” ซึ่งมีความสำคัญต่างกัน กล่าวคือ ผู้นำจะทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง นั่นคือ การจะนำใครไปในทิศทางไหนก็แล้วแต่ เช่น สมมติจะเดินขึ้นบันได การจะพาดบันไดไปกับกำแพงไหนจะมีทางเดินต่อไปไหมหรือจะกลายเป็นเหวอยู่ข้างหน้า จึงสำคัญมากสำหรับยุคสมัยปัจจุบัน และอาจจะถึงขั้นสำคัญกว่าการทำอะไรให้ถูก ด้วยซ้ำไป นั่นก็เพราะการเดินผิดทิศ แม้จะเดินดีแล้วแม้จะปีนบันไดได้อย่างดีไม่พลาด ตกลงมาแต่ทว่าจุดหมายปลายทางไม่ใช่จุดที่ต้องการ ก็คงจะเสียเวลาเปล่า จึงคล้ายกับ เหตุการณ์ของนาฟิกาสิสที่เปลี่ยนไปเป็นนาฟิกาญี่ปุ่นนั่นเอง

ดังนั้น ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ชี้ช่องทางที่ถูกต้องว่าจะเดินไปทางไหน (Path Finding) ทำการปรับโครงสร้างระบบและกระบวนการให้ตรงกับทิศทางที่จะเดินไป (Aligning) และเติมพลัง (Empowering) สร้างสรรค์ซึ่งซ่อนอยู่ เพื่อตอบสนองทั้งลูกค้าและผู้มีส่วนร่วมทุกๆ ฝ่าย

กลยุทธ์การพัฒนาแบบยั่งยืนของผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่



ที่มา : จากการสังเคราะห์การศึกษา, 2559

บทสรุป

ผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ ต้องมีความเข้าใจในเรื่องกระบวนทัศน์ หรือ Paradigm โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตยก็ดี เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการมีส่วนร่วมหรืออื่นๆ สำหรับประเทศไทยนั้น ก็ยังอยู่ในระหว่างเปลี่ยนผ่านเหมือนกระบวนทัศน์อีกหลายๆ อย่างนี้ยังไม่ตกผลึก ยังไม่ชัดเจน ทุกคนจึงรู้สึก

ยากลำบาก หมายถึง ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และเมื่อถึงวิธีการจัดการความขัดแย้ง
ในกระบวนการที่ใช้ กระบวนการแก้ปัญหาข้อพิพาททางเลือก หรือการเจรจาไกล่เกลี่ย
คนกลางก็เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ใหม่ ที่สังคมยังไม่ค่อยเข้าใจ และก็ไม่ใช่วิทยาศาสตร์
สามารถจะทำการทดลองซ้ำโดยใครๆ ก็ได้ ให้ได้ผลมาเหมือนกัน แต่เป็นกระบวนการ
ทางสังคมที่ต้องการทักษะเฉพาะตัวที่ต้องฝึกฝนเหมือนกับกระบวนการทัศนทางกีฬา
ทางดนตรี และอีกหลายๆ อย่าง

กล่าวโดยสรุป บทบาทของผู้ผู้นำในกระบวนการทัศนใหม่นั้น สมควรอย่างยิ่งที่จะ
พัฒนาแก่นสำคัญ ประกอบด้วย ระบบคุณธรรม (Merit System) ระบบผลงาน
(Performance System) และระบบสมรรถนะ (Competency) โดยผู้นำองค์กรนั้นๆ
จะต้องประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation)
ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) การควบคุมตนเอง (Self-
Control) และการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowerment)

เอกสารอ้างอิง

- ดิเรก ดีประเสริฐ. (2549). *แนวทางการพัฒนาหน่วยงานทางด้านความมั่นคงในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ : กระทรวงกลาโหม.
- Deepprasert, Direk. (2006). *The development of the security agencies in
the southern border provinces*. Bangkok : Ministry of Defence.
- บุษราคัม ปัญญาณี. (2551). ลักษณะสำคัญของผู้นำที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ.
วารสารการจัดการสมัยใหม่, 6(1).
- Panyamee, Butsarakam. (2008). A key aspect of leadership that makes
the organization successful. *Journal of modern management*,
6(1).
- ประเวศ วะสี. (2557). *กระบวนการทัศนใหม่กับการเรียนรู้ของชุมชน*. กรุงเทพฯ : โครงการ
เสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- Wasri, Prawet. (2014). *The new paradigm of the learning community*.
Bangkok : enhancing learning for community peace.
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2550). *ความขัดแย้ง : หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา*. นนทบุรี :
สถาบันพระปกเกล้า.

- Wattanasap, Wanchai. (2007). *Conflict : Principles and solutions*. Nonthaburi : King Prajadhipok.
- Barker, J. A. (1993). *Paradigms : Business of Discovering the Future, The*. Harper Collins.
- Bass, B. M. (1996). *Theory of transformational leadership redux*. The Leadership Quarterly, 6(4), 463-478.
- Eddy, P. L., & VanDerLinden, K. E. (2006). Emerging definitions of leadership in higher education new visions of leadership or same old “hero” leader?. *Community College Review*, 34(1), 5-26.
- Kuhn, T. S. (2012). *The structure of scientific revolutions*. University of Chicago press.
- Locke, H., & Dearden, P. (2005). Rethinking protected area categories and the newparadigm. *Environmental conservation*, 32(01), 1-10.
- Meijers, E. (2005). Polycentric urban regions and the quest for synergy : is a network of cities more than the sum of the parts?. *Urban studies*, 42(4), 765-781.
- Mills, R. C. (2005). *Sustainable community change : A new paradigm for leadership in community revitalization efforts*. National Civic Review, 94(1), 9-16.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company : How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Sims Jr, H. P., & Lorenzi, P. (1992). *The new leadership paradigm : Social learning and cognition in organizations*. Sage Publications, Inc.
- Singhal, A., & Rogers, E. (2012). *Entertainment-education : A communication strategy for social change*. Routledge.
- Smith, A. (2010). *The theory of moral sentiments*. Penguin.
- Thomas, D. A., & Ely, R. J. (1996). *Learning for the future : Making the case for teaching diversity*. Harvard Business Review, 74(5), 79-90.