

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่าน การบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน

Strategic Leadership in 21st Century for Transition of Education Management 4.0 to Sustainable

พรชัย เจดามาน

Pomchai Jedaman

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding author ,E-mail : p.jedaman@gmail.com

สาระสังเขป

การเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืนของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เป็นตัวแปรสำคัญในการบริหารทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพคือ การมุ่งผลสำเร็จของงานบรรทัดฐานทางสังคม การปฏิบัติการประสานงานร่วมมือร่วมใจ การบริหารจัดการที่ไม่ครอบงำทางความคิดการจัดการความรู้การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่ายการสร้างการเปลี่ยนแปลง การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์การใช้พลังสร้างสรรค์การคิดเชิงรุกการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าประสิทธิภาพและประสิทธิผล การกำกับติดตามและประเมินผลและการเป็นพลเมืองเทคโนโลยี

คำสำคัญ : การบริหารจัดการศึกษา 4.0 ; ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ; ความยั่งยืน

SUMMARY

The transition of education management 4.0 for sustainable of strategic leadership in 21st century was important variable for educational management to quality were achievement emphasis, social norm, Implementation, co-ordination, management, non-ordering, knowledge management, organization cultural, relation, change intervention, change agent, paradigm-shifted, creative tension, critical proactively, cost effectiveness, efficiency and effectiveness, direction and evaluation, include literacy technology.

Keywords : Education management 4.0 ; strategic leadership in 21st century ; sustainable



บทนำ

ประเทศไทยยุค 4.0 เป็นความมุ่งมั่นที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การสร้างมูลค่าและคุณค่าทางเศรษฐกิจ “Value-Based Economy” และ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” การขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 มิติสำคัญ คือ การเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม การเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม การเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้นในอดีตมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดลประเทศไทยยุค 1.0 เน้นภาคการเกษตรสู่ประเทศไทยยุค 2.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา ก้าวสู่โมเดลประเทศไทย 3.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งภายใต้โมเดล “ประเทศไทย 3.0” ที่ขึ้นอยู่กับต้องเผชิญกับดักสำคัญที่ไม่อาจนำพาประเทศพัฒนาไปมากกว่านี้ได้ ภายใต้ “โมเดลประเทศไทยยุค 3.0” นอกจากจะเผชิญกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ยังต้องเผชิญกับดักความเหลื่อมล้ำและความมั่งคั่งความไม่สมดุลในการพัฒนา[1]ซึ่งกับดักเหล่านี้ เป็นประเด็นที่ท้าทายของการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา เพื่อก้าวข้ามประเทศไทยยุค 3.0 สู่ประเทศไทยยุค 4.0 ต้องอาศัยการขับเคลื่อนให้เกิดการจัดการศึกษาที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยยุค 3.0 สู่ประเทศไทยยุค 4.0 โดยการจัดการศึกษา ยุค 4.0 ที่สอดคล้องศตวรรษที่ 21 เป็นกลไกการพัฒนาซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญด้านประสิทธิภาพความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความสามารถ การจัดการศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การศึกษา 4.0 เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 (20th Century) สู่ศตวรรษที่ 21 (21st Century)ศตวรรษที่ 21 เป็นโจทย์สำคัญสำหรับในหลายมิติ เนื่องจากทุกฝ่ายมองเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนมากขึ้นจากอดีต จำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารจัดการที่ดี เพราะการก้าวข้ามที่ช้าทำให้สามารถตกขบวนและเสียโอกาส โดยการจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็นสำคัญ นอกจากต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้วยังจะต้องเป็นกลไกเพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่นๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง

การเตรียมการจัดการศึกษาเพื่อก้าวเข้าสู่ประเทศไทยยุค 4.0 มีปัจจัยหลายอย่างที่ต้องคำนึงถึงโดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอน [2] การมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการกำหนดแผนการพัฒนาทางการศึกษา ที่บ่งบอกถึงการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ จากการวางแผนอันชาญฉลาดและแบบยืดหยุ่นโดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การมองการณ์ไกลในอนาคต ถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาว และการวางแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรทางการศึกษา การมีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ โดยนัยสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางการบริหารจัดการศึกษา โอบอ้อมอารีและมีความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษามี 2 ด้านหลัก คือการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหลักการแนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกฝ่าย [3] การบริหารจัดการศึกษายุค 4.0 ต้องปรับวิธีคิดในการบริหารจัดการ โครงสร้างการจัดการ รูปแบบวิธีการเรียนรู้คุณภาพบุคลากรทางการศึกษาการจัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสมและเพียงพอ

การบริหารจัดการศึกษา จะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมของบุคคลและกลุ่มสถาบันต่างๆ ในสังคม มาตรฐานและระบบคุณภาพ การระดมจัดสรรและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทุกด้าน การใช้เทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเพิ่มคุณภาพ [4] การทำให้เกิดความเสมอภาคและสิทธิทางการศึกษา ให้เกิดศรัทธาต่อความสามารถ เพิ่มความเข้มแข็งกลไกหลักของความเปลี่ยนแปลง เกิดการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาตามหลักการทั้งมวลเพื่อการศึกษา (All for Education) ทั้งเอกภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการที่ทำให้เข้มแข็งและก้าวหน้าผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21เป็นคุณลักษณะการใช้สิทธิพล อำนาจ ศิลปะและความสามารถในการแสดงให้เห็นถึงการกำหนดทิศทางอันเกิดพลังร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้การบริหารจัดการศึกษายุค 4.0 ประสบผลสำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงในพลวัตศตวรรษที่ 21ได้อย่างมั่นคง มั่งคั่งพอเพียงและยั่งยืน

กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ(พ.ศ.2552-2559)

การจัดการศึกษาตามกรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2552-2559) วิสัยทัศน์เป้าหมายการจัดการศึกษา การกำหนดยุทธศาสตร์ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ [5]

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของ สังคมและประเทศชาติ : เป้าหมายและตัวชี้วัด ในมิติที่มีความ เชื่อมโยง และการดำเนินการ เพื่อวางรากฐานและกลไกการสร้าง ความมั่นคงจะต้องเริ่มที่กระบวนการจัดการศึกษาของประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมและ ประเทศชาติ จำเป็นต้องวางรากฐานการสร้าง ความมั่นคงที่ เป็นแกนหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นเสาหลักในการสร้างชาติให้เป็นปึกแผ่น ศูนย์รวมจิตใจ ความรักและความสามัคคี การสร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์การป้องกันและแก้ไข เพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาที่กระทบต่อแกนหลักของประเทศ รวมทั้ง การจัดการศึกษาที่ครอบคลุมประเด็นหลักสำคัญที่มีผลด้าน ความมั่นคงจะส่งผลให้ทุกคนมีจิตสำนึก ความรู้ความสามารถ ทักษะความคิด ทักษะจิตความเชื่อค่านิยมและพฤติกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ: เป้าหมายและตัวชี้วัดการพัฒนาการศึกษาและการ พัฒนาหลักสูตรที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องและเชื่อมโยงการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมด้านอาชีพ และการฝึกงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริง อย่างครบวงจร การผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของ ตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมรองรับในพลวัตของ โลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้: เป้าหมายและตัวชี้วัดการส่งเสริม การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน ผ่านการพัฒนาแหล่ง เรียนรู้ ที่มีมาตรฐานและหลากหลาย ส่งเสริมสนับสนุนการ จัดการศึกษา และการให้ความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้และ ถ่ายทอดภูมิปัญญา และพัฒนาระบบสารสนเทศ/สื่อที่เหมาะสม ที่เอื้อกับการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยงผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

ที่ทันสมัย หลากหลายและเข้าถึงได้ พัฒนาระบบและกลไกการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเครือ ข่ายสังคมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และการ เรียนรู้ตลอดชีวิตสร้างเสริมปรับเปลี่ยนค่านิยมพัฒนาระบบและ กลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ และ การปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความ เท่าเทียมทางการศึกษา : เป้าหมายและตัวชี้วัด การจัดบริการ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ บริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาการจัดการ ศึกษาที่มีคุณภาพและครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย และ การพัฒนาคนให้มีทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม: เป้าหมายและตัวชี้วัด การสร้าง เสริมคุณธรรม จริยธรรม การให้ความรู้ทักษะ การสร้างทัศนคติ และความตระหนักแก่ผู้เรียน พร้อมทั้งสร้างศักยภาพของ บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ สามารถปรับตัวได้ในสภาพการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหาร จัดการศึกษา: เป้าหมายและตัวชี้วัด การปรับปรุงโครงสร้างการ บริหารงานของหน่วยงานควบคู่กับการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและ การพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ความสามารถบริหารและ จัดการศึกษาที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐาน ให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อยก ระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อตอบโจทย์การเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศในด้านการศึกษา พัฒนาความเป็นสากลเพื่อรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน การเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน สามารถอยู่ร่วมกันกับพลโลก อย่างปกติสุข มีการพึ่งพาและเกื้อกูล สามารถนำเทคโนโลยี สารสนเทศและภูมิปัญญามาผสมผสานให้เกิดความสมดุล



ยกระดับคุณภาพชีวิตในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสู่สังคมการเรียนรู้ มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน และมีสมรรถนะที่พึงมีและพึงปฏิบัติมาเป็นพื้นฐาน (Competency-Base)

การศึกษา 4.0

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา 4.0 (Education 4.0) เป็นการพัฒนาทางการจัดการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเท่าเทียมกัน โดยเน้นทักษะความรู้ สมรรถนะ นวัตกรรม คิดวิเคราะห์ การสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยีซึ่งการเปลี่ยนผ่านสู่การศึกษา 4.0 เป็นโมเดลการศึกษาที่จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นของตนเองที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ จากการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการบริหารจัดการ และการปรับการเรียนการสอนตามแนวทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ใช้พื้นที่เป็นฐาน การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ[6] ความท้าทายที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษายุค 4.0 ในเชิงยุทธศาสตร์ แรงขับเคลื่อนที่มีผลกระทบและนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา 4.0 ทั้งภาคส่วนของแรงขับเคลื่อนในระดับภูมิภาค (Regional Forces) และบริบทประเด็นภายในประเทศไทย (Local Issues) และยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategy) เพื่อการจัดการที่มีสมรรถนะและคุณภาพ[7]การบริหารจัดการศึกษา 4.0 จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อผลักดันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

พลวัตศตวรรษที่ 21 : ประเทศไทยยุค 4.0

เป้าหมายการพัฒนาที่เปลี่ยนไปจากเดิมของการเน้นองค์ความรู้มาเป็นเรื่องของสมรรถนะ การละลายเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านการบริหารจัดการก็หมายถึงความล้มเหลวของการปฏิรูปในภาพรวมด้วยเช่นกัน แนวคิดเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นต่างๆคือ [8]

1. สภาวะทางสังคม: ประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้สูงมากที่จะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สภาวะนี้เกิดขึ้นจากการที่อัตราการเกิดลดลง คนมีอายุยืนขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาด้วยเช่นกันอย่างน้อยในสองประเด็น คือ (1) บุคลากรการศึกษาที่จะมีโอกาสดูแลคน และจำเป็นต้องขยายอายุการทำงานของบุคลากร และ(2) การจัดการศึกษาจำเป็นต้อง

ออกแบบสำหรับการจัดการศึกษาสำหรับผู้สูงอายุมากขึ้น และการศึกษาก็ไม่สามารถหยุดอยู่เพียงในวัยการศึกษาหรือวัยทำงานสองประเด็นนี้เป็นโจทย์สำคัญหนึ่งสำหรับผู้บริหารในปัจจุบันที่จะต้องวางแผนการจัดการที่ชัดเจนเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. ความเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคน: พฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนเปลี่ยนไป สังเกตอย่างง่ายจากพฤติกรรมการซื้อสินค้าที่ปัจจุบันการซื้อขายผ่านอินเทอร์เน็ตมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น เครือข่ายสังคมก็เข้ามามีบทบาทต่อการตัดสินใจมากขึ้น พฤติกรรมการทำงานของคนเปลี่ยนไป ต้องการความสำเร็จและการยอมรับที่เร็วมากขึ้น การยึดมั่นในองค์กรอาจจะน้อยลงไป จึงเป็นความท้าทายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่จะต้องเอื้อต่อการใช้ทรัพยากรอย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมกับการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรไปนานๆ

3. การเข้าถึงเทคโนโลยี: ยุคแห่งศตวรรษที่ 21 ในการจัดการศึกษา โดยเทคโนโลยีที่กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเด็กรุ่นใหม่จะเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ บุคลากรในวงการศึกษาที่จำเป็นต้องเป็นคนที่สามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าพัฒนาความรู้ของตนเอง ขณะเดียวกันยังจะต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอีกด้วย แต่ทั้งนี้การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรจะมีระดับความสามารถที่แตกต่างกัน การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้จึงจำเป็นต้องมีแผนการจัดการที่ชัดเจน เช่นเดียวกันกับการวางโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องจะต้องมีทั้งการลงทุนและการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมๆ กัน

4. ความหลากหลายและความขัดแย้งกับศตวรรษที่ 21: องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องเปิดรับความหลากหลายและความแตกต่างที่มากขึ้น พร้อมๆ กับความจำเป็นในการสร้างให้เกิดความเป็นเอกภาพ เพราะเอกภาพในองค์กรการศึกษา คือ หัวใจของความสำเร็จ และการทำงานเป็นทีมคือเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายจากการสร้างเอกภาพ การทำให้เกิดทีมในการทำงาน

5. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ: คนในยุคใหม่จะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับที่ทำงาน มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ตลอดเวลา และจะทำงานแบบอิสระมากขึ้น ดังนั้นรูปแบบ

การบริหารจัดการจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ท้าทายของผู้บริหารในการปรับตัวให้เข้ากับทีมงานรุ่นใหม่

การบริหารจัดการจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น และการจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้สึกร่วมของคนในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพ การทำงานอย่างเป็นเครือข่ายของความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และร่วมกันทำงานเพื่อผลักดันการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การจัดการเชิงกลยุทธ์

การจัดการเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบสำคัญได้แก่ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ส่วน คือเป้าหมาย (Goal) เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายในการใช้ความพยายามขององค์กรเพื่อให้เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ซึ่งเป็นการนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับจุดแข็ง (Strengths) และอุปสรรค (Threats) จากสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบด้วยวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในประกอบด้วยจุดแข็งและจุดอ่อนและการกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) เป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ระยะยาว[9] การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สมเหตุและสมผลคือ กลยุทธ์ระดับองค์กร (Co-operate level strategy) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Level Strategy) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Function Level Strategy) 2) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ให้เป็นกลยุทธ์ที่เป็นจริง ประกอบด้วยบูรณาการ (Integration) คือ การที่บุคคลในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์กร การปฏิบัติตามกลยุทธ์ต้องการช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร [10] ซึ่งความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ผู้บริหารจะกำหนดโครงสร้างขององค์กร 3)

การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) เพื่อติดตามการปฏิบัติงานตามแผนและการปรับปรุงแผนการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน 4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) เป็นความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในด้านการกระทำ การบริหารจัดการและการผสมผสานการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (Human Capital) วัฒนธรรมองค์กรการวางแผนเชิงกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการ

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับภาวะผู้นำ

การบริหารจัดการคือ กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการการควบคุมการปฏิบัติการในองค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่นๆที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ กระบวนการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นผลสำเร็จด้วยการใช้บุคคลและทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุซึ่งเป้าหมายของความต้องการและการมีส่วนร่วม คือทรัพยากรในการบริหารจัดการที่เป็นส่วนของบุคคลในแต่ละระดับการปฏิบัติมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และควบคุมการปฏิบัติในแต่ละส่วนอย่างเต็มความสามารถ ทั้งในทิศทางเพื่อการปฏิบัติด้านเดียวหรือการนำเสนอซึ่งความคิดเห็นในการดำเนินการตามกระบวนการนั้นๆอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ การมีส่วนร่วมนั้น จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตามโดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการดำเนินการบริหารจัดการเป็นเกณฑ์

หลักการในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมได้แก่ 1) มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานคนในองค์กรหรือทีมงาน เพื่อต้องการให้มีทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ 2) การก่อให้เกิดสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างคนองค์กรได้อย่างแท้จริงและผลักดันให้คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจขององค์กร 3) รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน 4) ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวม



ตัวกันเป็นทีมงาน (Teamwork) เพื่อฝึกกำลังและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งการทำงานลักษณะดังกล่าวจะเป็นไปตามหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือ [11]

1. ภายในองค์กรจะประกอบด้วยบังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติ สายสัมพันธ์ของบุคคลจะเป็นไปตามลักษณะบังคับบัญชาตามลำดับ มีข้อกำหนดไว้เป็นแนวทางอย่างชัดเจนซึ่งทุกระดับต้องปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเสมอการมีส่วนร่วมจึงเป็นในทิศทางเพื่อการปรับปรุง พัฒนา แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องของการดำเนินการ

2. ต่างองค์กรจะประกอบด้วยในหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดกระทำมีส่วนร่วมจะเป็นในรูปของการให้ความเห็น ข้อคิดแลกเปลี่ยนหรือสนับสนุนเพื่อการจัดการ หรือระดับผู้ปฏิบัติก็เป็นในทิศทางของการจัดการร่วมกันในกิจกรรมอย่างเดียวกัน ทั้งนี้โดยผลประโยชน์ต้องไม่ขัดแย้งหรือมีการสูญเสียผลประโยชน์ต่อกันความสำคัญของการมีส่วนร่วมเป็นเหตุผลที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษา คือก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ด้วยเหตุผลวิวัฒนาการเพื่อความคิด (การเปิดกว้าง) การระดมความคิด ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารและจัดปัญหาความขัดแย้งได้สิ่งที่มีผลต่อการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจและภาวะของผู้นำ

2.1 แรงจูงใจ คือ สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักที่ต้องการ เพราะแรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคนในทิศทางแห่งประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายซึ่ง ลักษณะของแรงจูงใจจะแสดงออกได้โดยลักษณะพฤติกรรมซึ่งมีหลายทิศทางขึ้นอยู่กับบุคคล และธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลด้วยทั้งนี้ มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาโดยเป็นไปตามความปรารถนา ความคาดหวังและจุดมุ่งหมายความสำคัญของแรงจูงใจต่อกระบวนการมีส่วนร่วม “ผู้บริหารที่ดีคือ ผู้ที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้โดยผู้ร่วมงาน” ได้แก่การร่วมมือร่วมใจ

เพื่องานความจงรักภักดีและซื่อสัตย์เกื้อหนุนให้เกิดระเบียบข้อบังคับ เพื่อผลในการกำกับควบคุมคนในองค์กร การเกิดความสามัคคีในองค์กรหรือกลุ่ม เข้าใจต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สร้างความคิดใหม่ มีศรัทธาความเชื่อมั่น

2.2 ภาวะผู้นำ มีผลต่อการมีส่วนร่วม ในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ เพราะการมีแรงจูงใจให้ปฏิบัติหรือการมีส่วนร่วมให้ปฏิบัติใดๆหากกระบวนการตัดสินใจไม่เป็นผลแล้ว ยังส่งผลต่อการที่ไม่บรรลุความสำเร็จได้การตัดสินใจในระดับผู้นำขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ คือการยอมรับและให้ความร่วมมือความตั้งใจคือเหตุผลทางอารมณ์หรือพิสัยซึ่งเป็นพรสวรรค์เฉพาะตัว

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืนเป็นมิติการบริหารจัดการเชิงระบบมิติการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มิติความสามารถและมิติสมรรถนะ เพื่อผลักดันให้การบริหารจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์โดยให้ความสำคัญการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการวางกรอบทิศทางการดำเนินงาน การสร้างค่านิยมหลัก ส่งเสริมและสนับสนุนต่อการบริหารจัดการแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารจัดการเชิงระบบที่สามารถนำไปใช้ได้จริงการวางนโยบายที่เอื้อต่อการนำไปปฏิบัติ และการกำหนดบทบาท อำนาจและหน้าที่ คำนึงถึงความสามารถการประเมินและกำกับติดตาม และบูรณาการวางแผนปฏิบัติการแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์การใช้แผนเชิงรุกและเชิงนโยบายเป็นแผนแม่บทการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการใช้ทรัพยากรเต็มประสิทธิภาพเน้นการร่วมรู้ ร่วมคิด ร่วมสร้างร่วมปฏิบัติ ร่วมพัฒนาและร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นทีม การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากร(คน อุปกรณ์ งบประมาณ) และข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบพัฒนาให้บุคลากรมีความชำนาญการพัฒนาความรู้ และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ภายใต้การมีวิสัยทัศน์และความคิดกว้างไกล ความสามารถในการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ในสถานการณ์ที่กดดันได้รอบรู้หาทันต่อเหตุการณ์และตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งานอย่างคุ้มค่าเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรหรือทีมงานจากการนำ

กระบวนการคิดไปใช้ เพื่อให้เกิดเป้าหมายร่วมกันสร้างคุณค่าให้กับองค์กรด้านกระบวนการ การตัดสินใจและการดำเนินงาน วางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมให้เกิดขึ้นการกำหนดสิ่งจูงใจ หรือผลตอบแทนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้รางวัลกับบุคลากรตามระดับผลการปฏิบัติงาน ยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลเพื่อบุคลากรปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ สนับสนุนและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติตามข้อกำหนด สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพในกระบวนการสำคัญ คือ

1. การมุ่งผลสำเร็จของงาน: การมุ่งประเด็นเป้าหมายที่ต้องการจัดการเพื่อให้ได้ตามที่กำหนดไว้ โดยใช้แผนเชิงรุกและเชิงนโยบายในการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดเป้าหมายเชิงปฏิบัติการของการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม: วิถีประชาที่เป็นแบบแผนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ทุกคนปฏิบัติงานเกิดความเคยชินและมีจารีต เป็นเรื่องของความรู้สึกว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก เน้นการทำงานของทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม มีระบบการทำงานมาตรฐานโปร่งใส ตรวจสอบได้

3. การปฏิบัติการ : การทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ โดยในการปฏิบัติงานต้องทำงานเป็นทีมในพันธกิจและกลยุทธ์ สมรรถนะทางการบริหารงานและทีมงาน (Teams Work) ที่มีประสิทธิภาพของการปฏิบัติการกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมาย การสนับสนุนจากภายนอกและภายใน กิจกรรมหรืองานที่พัฒนา เป้าหมายและการประเมินผล เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

4. การประสานงานร่วมมือร่วมใจ: การเน้นความมีส่วนร่วม (Cooperation) และความร่วมมือ (Cooperative) คือ การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือดำเนินกิจกรรมและร่วมปรึกษาหารือเพื่อให้กิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

5.การบริหารจัดการ : การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบทั้งด้านนโยบาย การดำเนินการและการปฏิบัติการ อย่างมีเป้าหมายที่ยึดพื้นที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาและเกิดวัฒนธรรมกลุ่มที่ดี

6. การไม่ครอบงำทางความคิด: การให้อิสระทางความคิดแก่คณะทำงานเพื่อให้เกิดงานสร้างสรรค์สู่การสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ แต่อยู่ภายใต้บรรทัดฐานหรือบรรทัดฐานการทำงานที่ได้มาตรฐานโดยทีมงานเป็นผู้กำหนดกิจกรรมขึ้นเอง โดยฝ่ายบริหารไม่ได้มอบกรอบการทำงานทั้งนี้ทีมงานต้องมีส่วนรับผิดชอบในกิจกรรมภายใต้การดูแลของฝ่ายบริหาร

7. ด้านการจัดการความรู้: การกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังจะสามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นผู้นำได้ และการจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้สึกร่วมของคนในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพ

8. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร: การสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วขึ้น องค์กรที่มีโครงสร้างการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงคือองค์กรที่จะขาดศักยภาพในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น การสร้างให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนความเห็นร่วมกัน และทำงานร่วมกันสู่เป้าหมาย

9. การสร้างเครือข่าย: ซึ่งองค์กรที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวจะเป็นองค์กรที่ขาดประสิทธิภาพภายในไปโดยอัตโนมัติ จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และร่วมกันทำงานเพื่อผลักดันการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

10. การสร้างการเปลี่ยนแปลง: การปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร มีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้วจึงทำการประเมินผล



11. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง : การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละบุคคล ให้นุเคราะห์ในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงาน เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เผชิญอยู่

12. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ : การเน้นของการสร้างความเติบโตเพื่อรองรับการสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของศักยภาพ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ คุณภาพและความยั่งยืนของผู้คนในสังคม (Growth for People Sustainable) ที่เกิดการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถ ความเชื่อมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืน การบูรณาการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมและสมดุล

13. การใช้พลังสร้างสรรค์ : การใช้ความพยายามทำให้สำเร็จจากช่องว่างระหว่างความจริงในปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังที่อาจจะมียุทธศาสตร์กับวิสัยทัศน์ซึ่งสามารถเปลี่ยนยุทธศาสตร์ให้เป็นแหล่งของพลังสร้างสรรค์หรือที่เรียกว่าแรงดึงของความคิดสร้างสรรค์ (Holding Creative Tension) แรงดึงของความคิดสร้างสรรค์จะเป็นศูนย์กลางของความรอบรู้

14. การคิดเชิงรุก : การทำงานที่มีเป้าหมายสู่อนาคต การวางแผนและการทำงานเชิงรุกต้องอาศัยข้อมูลข่าวสาร หรือประสบการณ์ เน้นพันธกิจที่ดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว คุ่มค่าและมีคุณภาพ

15. การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า : การใช้ทรัพยากรต่างๆให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด

16. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล : ความสามารถทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ เป้าหมาย นโยบาย หรือวัตถุประสงค์

17. การกำกับติดตามและประเมินผล : การกำกับติดตามและดูแลบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จากการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการวัดรวมกับการใช้วิจารณญาณของผู้ประเมินมาใช้ในการตัดสินใจเพื่อตรวจสอบประเมินผลว่าได้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดเท่าที่สามารถทำได้หรือไม่ การให้คำปรึกษาและการให้ความร่วมมือเพื่อพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

18. การเป็นพลเมืองเทคโนโลยี : จากการมีความรู้ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างบูรณาการและคุ้มค่า อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำไปปรับใช้

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารจัดการการศึกษา ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ประกอบกันและมีขั้นเชิงหรือศิลป์ในการที่จะนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้นในด้านการปรับกระบวนการและวิธีการผู้นำจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยความสอดคล้องและสัมพันธ์ จากความรับผิดชอบและเป็นผู้ในในด้านวิชาการ การประสานงานให้ทุกภาคส่วนทำงานร่วมกันสู่การดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- [1] Office of the Education Council. (2017). **Policies and strategies for educational development**. Bangkok : Office of the Education Council.
- [2] Pornchai Jedaman. (2017). Sustainable leadership in the 21st century for Thailand 4.0. **Insustrial Education Journal**, 16(2), May-August.
- [3] Jompong Mongkolvanich. (2013). **Organization and educational personnel management**. 2nd ed. Bangkok : Chulalongkorn University.
- [4] Theera Runchareon. (2010). **Professionals in education managemet for educaitional reform for the 2nd reform and the 3rd external quality assurance**. 5th ed. Bangkok : Khawfang publisher.
- [5] Office of the Education Council. (2010). **Strategies for developing and producing human resource in Thailand in the second decade of educational reform (B.E. 2552-2561)**. Bangkok : Prikwan Graphic.
- [6] Suvit Masintre. (2016). **The world changes, Thailand chages**. Bangkok : Bangkok Business Post.
- [7] Vichan Panij. (2011). **Quality education for the 21st century**. Proceedings in the 6th conferenec on Teacher Professional and Higher Education Insitution Development Assocation in 29 July 2011.



- [8] Phaitoon Pimdee, Pornchai Jedaman and Autors.
(2017). Developing educaiton in Thailand 4.0 era
for the 21st century. **Insustrial Education Journal**,
16(2), May-August.
- [9] Bush, T. (2000). **Leadership and Strategic
Management in Education**. London : Paul
Chapman Publishing.
- [10] Samson, D. (1999). The relationship between
total quality management practices and
operational performance, **Journal of operations
management**, 17, 393-409.
- [11] Dessler, G. (1999). **Essentials of Management**.
Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.

