

บทบาทและความสำคัญของภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 The role and importance of leadership for the 21st century

พันธ์ยศ เจนหัตถ์คุณ

บริษัท พี แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ เซอร์วิส จำกัด เลขที่ 136/9 ซ.รัสมី 2/3 ถ.บรมราชชนนี
แขวงศาลาธรรมสพน์ เขตทวีวัฒนา จังหวัดกรุงเทพฯ 10170

Phanyos Jenhatkhun

P Land And House Service Co.,Ltd136/9 SoiRatsamee 2/3
SalatamsopThawewattana Bangkok 10170

Email: phanyos.j@gmail.com

Received: September 27, 2021

Revised: November 11, 2021

Accepted: November 16, 2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำยุคใหม่ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดย “ผู้นำ” ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กร มีบทบาทที่ต้องดำเนินงานไปภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่ง “ภาวะผู้นำ” จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งผู้นำในปัจจุบันจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้ทันยุคและทันสมัยเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากบทความนี้เพื่อนำไปเป็นแนวทางการสร้างภาวะผู้นำแนวใหม่ที่ได้ถูกสังเคราะห์ขึ้นจาก ทฤษฎีภาวะผู้นำพื้นฐาน เพื่อให้มีคุณลักษณะอันสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ และโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการนำตนเอง 2) ด้านการนำทีม 3) ด้านการนำองค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้นำ, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This article aims to study leadership for the century 21 that is a form of leadership in the new era that corresponds to the changes in the 21st century by the “leader” who is an important person in the organization. It has a role to play under rapidly changing economic and social conditions. which “Leadership” is necessary and extremely important to organizations Because technology is constantly changing. thus causing changes to the economy and society. Today's leaders need to adjust and change the management to keep up with the modern and modern in order to create efficiency and effectiveness for the organization.

The knowledge / findings from this article to guide new leadership formation have been synthesized from Basic Leadership Theory In order to have characteristics consistent with the globalization era And the world in the 21st century with key elements Which consisted of 1) aspects of self-leadership 2) team leadership 3) organization leadership

Keywords: Leadership, Leader, 21st century

1. บทนำ/ความเป็นมา

ในองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

“ผู้นำ” เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์กร มีบทบาทที่ต้องดำเนินงานไปภายใต้สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว “ภาวะผู้นำ” จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรต่าง ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อเศรษฐกิจและสังคม ผู้นำในปัจจุบันจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงการบริหารงานให้ทันยุคและทันสมัยเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร¹ การพัฒนาภาวะผู้นำในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ยังจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากที่ผ่านมาเราได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่องตามมาถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และ และในทุก ๆ ระดับ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวิเคราะห์องค์กร ตลอดจนวิเคราะห์หรือหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรคปัญหาที่คู่แข่งชั้นขององค์กรต่าง ๆ โดยคำนึงถึง จุดของความพอเหมาะในเรื่องของจังหวะ เวลา และการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการดำเนินชีวิต เนื่องจากที่จะทำให้องค์กรจะมีประสิทธิภาพดำเนินไปได้อย่างราบรื่น และประสบผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของ “ผู้นำ” ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ทรัพยากรต่าง ๆ สามารถเข้ามารวมกัน และถูกใช้อย่างคุ้มค่าสอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร ย่อมจำเป็นต้องใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่มีลักษณะพิเศษที่มีประสิทธิภาพรวมกับการมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดกลยุทธ์และประกอบกับสมรรถนะต่าง ๆ เพราะหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถบริหารและรวมพลังของสมาชิกในองค์กรโน้มน้าวให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อผลสำเร็จโดยรวมขององค์กร

ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมาก ดังนั้น จึงต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา ความท้าทายที่นักธุรกิจกำลังเผชิญในปัจจุบัน คือ การเปลี่ยนแปลงที่เร่งขึ้น (Accelerating Change) ความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น (Increasing Complexity) และการแข่งขันที่ทวีคูณมากขึ้น (Multiplying Competition) อีแวนวิช เจ เอ็ม โคโนปาสกีอาร์ และแมททีสัน

¹ สมบัติ กุสุมาวาลี, “การสำรวจแนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรระดับโลก ศึกษาจาก Harvard Business Review 2010-2012,” การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2556, 2556.

เอ็ม ที่² กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่เหมาะสม ก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความรอบรู้หลักการบริหารจัดการที่ดี รู้หลักการจัดการใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด กล่าวคือ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ และความอยู่รอดขององค์กร ในขณะเดียวกันต้องรักษากำลังคนและบรรยากาศของการทำงานให้ดี หมายความว่า ความสำเร็จของการบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 อาจกล่าวได้ว่า หนึ่งในปัจจัยที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรนั้น ย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บริหาร เนื่องจากทุก ๆ องค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่น ๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับประเทศไทยที่ผ่านมา เราได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์กรทุกองค์กรทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน และในทุกระดับทุกกลุ่มขององค์กร มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งของตน ทั้งในจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้เห็นความสำคัญ และความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาหลักของประเทศ "ภาวะผู้นำ" ของผู้บริหารองค์กรจึงต้องได้รับการส่งเสริมให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ด้วย

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 รวมถึงการบริหารจัดการยุคใหม่ มีความสำคัญมาก เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก องค์กรต่าง ๆ มีการแข่งขันกันมากขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำและผู้บริหาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้ผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านในการบริหารองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำยุคปัจจุบัน

คุณลักษณะของผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้บริหาร และเป็นหัวหน้าในองค์กรนั้น ๆ

² Ivancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M.T., *Organizational behavior and management*, 8th ed., (Boston: McGraw-Hill, 2008), 37.

การเป็นผู้นำจึงควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นหลายประการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำยุคปัจจุบันของแฮมเมอร์และแซมพีย์ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านการตัดสินใจ
4. ด้านการติดต่อสื่อสาร
5. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

แซคส์³ (Sachs,1966) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดีว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. จะต้องมีความเข้าใจในตนเอง
2. ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น
3. มีความเข้าใจในสภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะหลายประการรวมกันอยู่ในตัวบุคคลเดียวกัน มีความสามารถรอบด้านทางด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง มีน้ำเสียงและท่าที่เป็นมิตร มีสง่าราศีทางด้านอารมณ์ สังคม สติปัญญา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดเป็นระบบ ตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีไหวพริบ และพร้อมที่จะแก้ปัญหา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการสื่อสารและสื่อความหมาย สามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยส่งเสริมให้ผู้ตามมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความคิดเชิงระบบอันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การที่ตนรับผิดชอบ

ภาวะผู้นำแนวใหม่

นอกจากแนวคิดที่กล่าวมาแล้ว ในปัจจุบันยังมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา จึงเกิดเป็นแนวคิดที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1.ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนแปลง (Transactional and Transformational Leadership) ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำแบบเดิมที่ใช้การแลกเปลี่ยนโดยรางวัลต่าง ๆ เป็นเครื่องมือในการชักจูงให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็ได้รับผลประโยชน์ที่แลกเปลี่ยนกัน ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนั้น จะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ⁴

³ Sachs, Benjamin M., *Educational Administration : A Behavioral Approach* (Boston : Houghton Mifflin Company, 1966).

⁴ สุภชชา พันเลิศพาณิชย์, *จิตวิทยาการเรียนการสอน*, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพฯ: เมธีทิปส์, 2558), 5.

2. ทฤษฎีความสามารถพิเศษของผู้นำ (Charismatic Theory) เป็นการกล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลอื่น คือ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร ความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ ความสามารถทำให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีพลังและมุ่งการปฏิบัติให้บรรลุผล แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและเอื้ออาทรแก่ผู้อื่น ชอบที่เสี่ยง สร้างกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการโฆษณาตัวเอง และทำให้การขัดแย้งภายในเกิดขึ้นน้อยที่สุด⁵

โดยในปัจจุบันทุกองค์กรได้ให้ความสนใจกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งจะทำให้บรรยากาศการสื่อสาร ประสานงานภายในองค์กรให้มีความราบรื่นและเกิดความสามัคคีขึ้นระหว่างหน่วยงานหลอมรวมเป้าหมายเป็นหนึ่งเดียว และทำให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเต็มที่มีนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้า เพราะเป้าหมายของภาวะผู้นำในองค์กร คือ การทำให้พนักงานมีทิศทางการทำงานเป็นหนึ่งเดียวและสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร⁶

กล่าวได้ว่า ผู้นำ คือ “บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ปัญญาชี้แนะ เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่อองค์กรและต่อตนเองโดยอาศัยเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ในทิศทางที่พึงประสงค์”

Maria, R. Shirey⁷ เป็นผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา กล่าวถึงข้อปฏิบัติ 4 ประการ ไว้ว่า (1) การฟังอย่างลึกซึ้ง เปิดการรับรู้ของตัวเรามากกว่าแค่ถ้อยคำและการจับประเด็นวิเคราะห์ เพราะในขณะที่ใครคนหนึ่งสื่อสาร เราไม่อาจเข้าใจเขาตรงหน้าได้อย่างลึกซึ้ง หากเรายังปล่อยให้ตัวเรควบคุมสถานการณ์เบื้องหน้าทั้งหมด การฟังอย่างลึกซึ้งจึงเป็นการเปิดความเข้าใจ ลดความเป็นอื่นต่อกันกับคนข้างหน้าและคนข้างในเรา (2) การห้อยแขวนการตัดสิน การจะสามารถเข้าใจใครคนหนึ่งสิ่ง ๆ หนึ่ง หรือปรากฏการณ์หนึ่ง ๆ ได้อย่างจริงแท้ เราต้องยอมวางแขวน คุณภาพการคิดวิเคราะห์ การประเมิน และการตรวจสอบไว้เสียก่อน เพราะยิ่งเรามีคุณภาพที่คมชัดในเรื่องใด มีความคล่องและความชำนาญต่อสิ่งไหนมาก ๆ เรายิ่งมีแนวโน้มที่จะไม่อนุญาตให้คำตอบอื่น ความเป็นไปได้อื่นผุดโผล่ขึ้นมา การด่วนสรุปของเรานี้เองที่เป็นกำแพงสำคัญในการเข้าถึง และพิสูจน์ว่าเราสามารถเรียนรู้ได้มากน้อยแค่ไหน (3) การเคารพผู้อื่น เป็นอีกเครื่องชี้วัดความเท่าเทียมในมนุษยชาติ การที่เราเคารพให้เกียรติในความเป็นมนุษย์ของคน

⁵ วิจิตร สารรัตน์, ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตนาที่คนร่วมสมัยปัจจุบัน (กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ, 2557), 2-3.

⁶ Deal Jenilee, “A Hierarchy Model for Leadership Development,” 2019, <https://medium.com/.../a-hierarchy-model-for-leadership-development-cee911071e4a>, accessed June 12, 2019.

⁷ Maria, R. Shirey, “Strategic Leadership for Organizational Change: Addressing Strategy Execution Challenges to Lead Sustainable Change,” 2011, https://www.Nursingcenter.com/journalarticle?Article_ID=1102317&Journal_ID=54024&Issue_ID=1102316, accessed March 15, 2019.

คนหนึ่ง ด้วยสำนึกภายในที่สะท้อนออกมาผ่านการกระทำต่าง ๆ ของเรา ไม่ว่าจะใครคนนั้นจะอยู่ในสภาพเช่นไร สัญชาติ ศาสนาใด ยืนอยู่กับชุดความเชื่อแบบไหน มาจากชั้นวรรณะใด ยิ่งเราลดทอนกำแพงของความเป็นอื่นลงได้มาก ก็คงยิ่งแสดงถึงคุณภาพภายในของตัวเรา คุณภาพที่สามารถเคารพและดำรงอยู่ร่วมกับชีวิตอื่น ๆ เคารพในเสียงความเงียบที่เขาไม่สามารถเปิดเผยหรือไม่ปรารถนาจะเผย เคารพในความไม่รู้ของตัวเองเพื่อเข้าถึงความเข้าใจในบางเรื่องราว สิ่งเหล่านี้มีคุณค่ามากต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (4) การเผยเสียงจริงแท้ มีเพียงความจริงแท้ภายในเราเท่านั้น ที่จะนำพาเราไปสู่คำตอบที่ใช่ที่สุดและเป็นหนทางที่ยกระดับเราสู่ภาวะจิตที่แท้จริงได้ เพราะเราจะไม่เป็นอื่นต่อเสียงภายในเรา ไม่ปิดเป็นไปตามเสียงของการให้คุณค่าอื่นใดที่ชักนำให้เราคาดโทษตนเอง จนเรามีแต่เสียงของความพยายามท่องจำ มีใจความสดใหม่ที่หัวใจเอ๋อเขาน ซึ่งบ่อยครั้งก็เป็นการปิดกั้น ตีกรอบ ปกป้องตัวเอง ไม่ให้ตัวเองได้ลองก้าวข้าม อนุญาตให้ตนเองเป็นตนเองอย่างจริงแท้

Davidson⁸ มีการยอมรับในหลักการของสุนทรียสนทนา คือความพยายามเบื้องต้นในการถอดถอนอิทธิพลของอำนาจ อุปาทาน ซึ่งทำงานอยู่ในรูปของระบบสัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ ที่ห่อหุ้มตัวตนไว้ในโลกอันคับแคบ หดหู่ ซึมเศร้า และเป็นสถานบ่มเพาะเชื้อแห่งความรุนแรงไว้อย่างลึกลับ เชื่อกันว่า หากคนสามารถก้าวข้ามสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ไปได้ จิตใจก็จะถูกปลดปล่อยเป็นอิสระ (Deliberation) สามารถเรียนรู้จากการฟังได้อย่างไม่มีข้อจำกัด เพื่อยกระดับภูมิธรรมของตนเองให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่ก็เป็นเรื่องที่คนธรรมดาทำได้ยาก

ดังนั้น จึงไม่มีใครสามารถบังคับใคร ให้เข้าไปนั่งอยู่ในกระบวนการสุนทรียสนทนาได้ โดยที่เขายังไม่มีความสนใจ และไม่ยอมรับเงื่อนไขหลักการเบื้องต้นเหล่านี้เสียก่อน การยอมรับเงื่อนไขแปลก ๆ เหล่านี้มีใช้เรื่องง่าย เพราะคนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ และเคยชินกับการพูดคุยแบบเป็นการเป็นงาน มีการวางวาระเป้าหมายของการพูดคุยไว้ล่วงหน้า มีการโต้เถียงลงมติและข้อสำคัญมีคนที่ทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุม

องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักวิชาการข้างต้นถูกสังเคราะห์เป็นข้อมูล 3 ด้าน คือ 1) ด้านการนำตนเอง หมายถึง การมีองค์ความรู้ในโลกาภิวัตน์ ความคิดเชิงบวกและทัศนคติแบบทำได้ กระบวนการที่ตนที่เป็นโลกาภิวัตน์ การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ การเป็นตัวอย่งที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านการนำทีม หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจการบริหารทีมและความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสอนงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลงานของทีมพัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยี และด้านต่าง ๆ ส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านการนำองค์กร หมายถึง กำหนดใช้และทบทวนวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ร่วมให้เหมาะสม กำหนดค่านิยมและ

⁸ Davidson, C., *Strategic Management: Concept and Case*, 10th ed., (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2012), 21.

วัฒนธรรมร่วม เป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ควบคุมงานด้วยระบบสมดุฒ พัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ และส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม

องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่สังเคราะห์ได้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการนำตัวเอง ด้านการนำทีม และด้านการนำองค์กร มีประเด็นที่สำคัญ คือ

1. ด้านการนำตัวเอง ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องเรียนรู้ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง การเป็นผู้นำที่ดีต้องรู้จักศิลปะการเป็นผู้นำ รู้หลักการบริหารงาน และบริหารคนสมัยใหม่ องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำตัวเองที่สำคัญ คือ การมีองค์ความรู้และกระบวนการที่ค้นเชิงโลกาภิวัตน์ หมายถึงการมีแนวคิด และกลยุทธ์ที่สร้างสรรค์ผลงานเปิดกว้างทางความคิดและค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการสร้างความเชื่อสัตย์ให้กับพนักงาน ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นสามารถที่จะย้ายหรือเดินทางไปต่างประเทศได้บ่อย และเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร มีกรอบความคิดที่เข้มแข็ง และมีความสามารถที่จะสร้างยุทธศาสตร์ในการคิดเพื่อจัดการ และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในโลกแห่งโลกาภิวัตน์

2. ด้านการนำทีม ทีมงานเป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยสร้างพลังร่วมเพื่อให้เกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย การเสริมสร้างและผลักดันให้บุคลากรภายในองค์กรรู้จักวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และค้นหาเทคนิคเพื่อการพัฒนา และปรับปรุงทีมงานให้มีศักยภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ด้านการนำทีมที่สำคัญคือ การสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจ และการพัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยี ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องเอาใจใส่ต่อทีมงานเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่องค์กร ดังนั้นจึงควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของทีมงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของทีมงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ฟลิปโป Flippo⁹ กล่าวว่า การให้ความสำคัญแก่ขวัญ และกำลังใจในการทำงานเป็นภาวะทางจิตใจที่จะทำการอุทิศตัวเพื่องาน นอกจากความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้วความพึงพอใจในลักษณะ และสภาพของงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายหรือสมัครใจเข้าไปทำนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจและการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ผู้นำต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร การวางแผนอัตรากำลัง และการทำงานแบบบูรณาการทีมงาน เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการทำงานให้สูงขึ้น และการพัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยีมีความสำคัญเช่นเดียวกัน กัณฑ์กัณฐ์ สุวรรณรัชฎม¹⁰ กล่าวว่า เครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง คือ การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการสร้างสมดุล

⁹ Flippo, E. B, *Principle of personnel administration* (New York: McGraw-Hill, 1967), 18.

¹⁰ กัณฑ์กัณฐ์ สุวรรณรัชฎม, “ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่,” *วารสารบริหารการศึกษามศว* 10, ฉ.18 (2556): 1-12.

ระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นในขณะทำงานอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งช่วยขยายความรู้ ความสามารถของพนักงานในขณะทำงานร่วมกัน เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่ปฏิบัติได้จริง

3. ด้านการนำองค์กร ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน คือ ความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ร่วม การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน และการส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร วิสัยทัศน์เป็นการมองภาพอนาคตของผู้นำ และสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ต้องการ และจุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำได้ มีพลังและมีความเป็นไปได้ ส่วนกลยุทธ์เป็นการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการเดินทางสู่เป้าหมาย ที่ผ่านการวิเคราะห์ภาพรวมทั้งภายในและภายนอก สิ่งสำคัญที่สุดของการทำกลยุทธ์คือการสร้างการรับรู้ร่วมกันของคนในองค์กร ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ในปัจจุบัน คือ ความก้าวหน้าและพัฒนาการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยภายในระบบสังคมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตในอนาคต หลายหน่วยงานได้ปรับโครงสร้างขององค์กรจากโครงสร้างแบบลำดับชั้นเข้าสู่โครงสร้าง ระบบเครือข่ายพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ช่วยให้การตัดสินใจและการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้นำในหน่วยงานต่าง ๆ ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนต่อไป ASoftBiz¹¹ กล่าวว่า ผู้นำควรเตรียมองค์กรเพื่อก้าวสู่ยุคสารสนเทศอย่างมั่นคง ดังนี้ 1) ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น 2) พิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและกำลังเกิดขึ้นในแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะความต้องการทางด้านข้อมูลข่าวสาร เพื่อหาแนวโน้มความต้องการ จัดทำแผน และแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีขององค์กร 3) เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร และงบประมาณ เพื่อรองรับต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ และที่สำคัญการส่งเสริมด้านคุณธรรม และจริยธรรมภายในองค์กรสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ์ กันหลง¹² กล่าวว่า การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กรทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมแต่ละองค์กรและรูปแบบการบริหารงาน เช่น 1) การจัดทำจรรยาบรรณขององค์กร และสื่อสารให้พนักงานทุกระดับทราบถึงจรรยาบรรณของ

¹¹ ASoftBiz, “เทคโนโลยีสารสนเทศกับองค์กร แนวโน้ม การนำมาใช้ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง,” 2014, www.softbizplus.com/it/1320-it-for-organization, สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2021.

¹² สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ์ กันหลง, *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดเชิงทฤษฎี*, เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำ, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 2555.

องค์กร เพื่อเป็นกรอบหรือแนวทางในการประพฤติตนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนด มาตรการหรือบทลงโทษต่อบุคคลที่มีความประพฤติที่ขัดต่อจรรยาบรรณ 2) ผู้บริหารตระหนัก ถึงความสำคัญของการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี และ 3) การจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร

3. บทบาทภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ปี 2021 และช่วงเวลาต่อจากนี้ เป็นช่วงเวลาผู้นำต้องเผชิญกับวิกฤตเศรษฐกิจ โจรระบาด และความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมากมาย คุณสมบัติของผู้นำที่ดีในยุคนี้จึงไม่ใช่ ผู้นำที่เพียงแค่ออกทำตามระบบหรือคู่มือบริหารในช่วงเวลาปกติเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้นำที่รู้จัก พลิกแพลง ปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถแก้ไขวิกฤตหรือพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาสได้ซึ่งในยุค ที่ new normal หรือความปกติใหม่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเราจึง ไม่สามารถที่จะอยู่นิ่งและหวังว่าทุกอย่างจะกลับสู่สถานการณ์เดิมได้ เพราะความปกติเดิมจะไม่ มีอีกต่อไปแต่เป็นความปกติใหม่ที่จะเข้ามาแทนที่ ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในการ บริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ทั้งการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้มีความ เหมาะสมเพื่อให้องค์กรสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่น การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อให้องค์กรพร้อมปรับตัวได้ทันทีเมื่อความเปลี่ยนแปลงมาถึง ผู้นำที่ดีจะรับบทบาทเป็นผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่พร้อมสนับสนุนและปกป้อง พนักงานให้มีพื้นที่ปลอดภัยในการทำงาน ช่วยเหลือพนักงานให้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำมาสู่การปลดปล่อยวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผู้นำ จะต้องเสียสละรับผิดชอบทำหน้าที่ที่มากขึ้น คอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำ เป็นนักฟังที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ รับผิดชอบแทนลูกน้อง สร้างแรงจูงใจแทนการสั่งงาน แสวงหาความร่วมมือและแรงสนับสนุนจากรอบด้าน ผลักดันให้ลูกน้องได้เติบโต รวมถึงมีความสามารถในการมองภาพรวมและมองการณ์ไกลเพื่อนำทีมไปสู่เป้าหมาย อย่างที่ได้อธิบายในบทแรกว่า บทบาทของผู้นำไม่ใช่เพียงผู้นำที่มออยู่เบื้องหน้า แต่ยังเป็นผู้ที่ทั้งคอยสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง และอยู่เคียงข้างเคียงไหล่ในการทำงานด้วย สรุปว่า บทบาทภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 คือ การรู้จักหาวิธีจัดการกับความหลากหลายในการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วในด้าน เทคโนโลยี โดยการขับเคลื่อนบูรณาการแนวคิด การพัฒนาชุมชน การพัฒนาองค์กรเข้าใจถึง การพัฒนาแนวใหม่ ๆ รวมถึงการส่งเสริมประชาชนในท้องถิ่นให้เข้าใจการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย ยิ่งโลกนี้มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากเท่าไร ผู้นำต้องนำพาองค์กรรับมือกับ ความไม่แน่นอนอย่างรวดเร็วเท่าทันกันด้วย ถึงจะสามารถสร้างความยืดหยุ่น และความไว้วางใจในการ ทำงาน เพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ อย่างมั่นคง เพราะอนาคตไม่สามารถคาดการณ์ได้ โดยเฉพาะวิกฤต COVID-19 ที่บังคับให้ทุกสิ่งเปลี่ยนแปลงไปในชั่วเวลาข้ามคืน การที่ วิกฤตการณ์ยังคงดำเนินต่อไปอย่างไม่เห็นจุดจบ การเตรียมความพร้อม คือ สิ่งเดียวที่ทุกคนทำได้

และหากผู้นำพร้อมไปด้วยคุณสมบัติดังกล่าว ก็มั่นใจได้ว่าได้เตรียมความพร้อมแล้วในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

โดยผู้เขียนขอยกตัวอย่าง Elon Musk ชายผู้ทรงอิทธิพลของโลกยุคปัจจุบัน (และอนาคต) ผู้สามารถแก้ไขวิกฤตทางพลังงานเป็นโอกาสของธุรกิจโดยมุ่งมั่นพัฒนารถยนต์ไฟฟ้าอย่างจริงจังซึ่งใช้ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งทั้งหลายคนยกย่องมากกว่าแผนธุรกิจของเขา คือ ภาวะผู้นำ และการมีวิสัยทัศน์ในองค์กรวมที่ไม่ได้เอื้อประโยชน์ให้กับธุรกิจของตนเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรวมและสร้างการเปลี่ยนแปลงโลกในทางที่ดีขึ้นได้ด้วย หนึ่งในเรื่องล่าสุดที่นายยกย่องของเขา คือ การประกาศเพื่ออนุญาตให้ทุกคนนำองค์ความรู้ตลอดจนทรัพย์สินทางปัญญาที่เทสลาจดสิทธิบัตรไว้ไปใช้ได้ฟรี หลายคนอาจจะมองว่านี่เป็นความคิดที่โง่เขลาและไม่เป็นผลบวกต่อธุรกิจของเขาเอาเสียเลย แต่เขากลับมองว่าการแบ่งปันความรู้ให้ใช้กันโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับมหภาค ทำลายกำแพงข้อจำกัดทางความคิด ไม่ต้องเสียเวลาหรือเสียทุนมหาศาลในการค้นคว้าวิจัย เมื่อมีการนำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปต่อยอดได้ง่ายก็จะมีคู่แข่งทางธุรกิจที่ร่วมพัฒนารถยนต์ไฟฟ้าอย่างก้าวกระโดด และเมื่อรถยนต์พลังงานสะอาดได้รับความนิยมในวงกว้าง ราคา ก็จะถูกลงจนทุกคนสามารถเข้าถึงและยินดีที่จะเปลี่ยนรถยนต์คันเก่าให้กลายเป็นรถยนต์ที่มีคุณภาพดีขึ้นและสะอาดขึ้น รวมทั้งธุรกิจการผลิตพลังงานสะอาดก็จะได้รับผลพลอยได้ตามไปด้วย

4. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” คือ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรของโลกยุคปัจจุบันและในแวดวงวิชาการด้านการบริหารจัดการได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อยกระดับพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการพัฒนาภาวะผู้นำมาอย่างเป็นพลวัตต่อเนื่องและ คุณสมบัติของการเป็น “ผู้นำ” ที่สำคัญนั้น คือ ต้องใฝ่รู้และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมของยุคศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 จึงควรมี ด้านการนำตนเอง หมายถึงการมีองค์ความรู้ในโลกาภิวัตน์ ความคิดเชิงบวกและทัศนคติแบบทำได้ กระบวนทัศน์ที่เป็นโลกาภิวัตน์ การพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีให้ทันสมัยตามสถานการณ์ การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการนำทีม หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจและการจูงใจการบริหารทีมและความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสอนงานฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผลงานของทีมพัฒนาทีมงานด้านเทคโนโลยี และด้านต่าง ๆ ส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการนำองค์กร หมายถึง กำหนดใช้และทบทวนวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ร่วมให้เหมาะสม กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมร่วมเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ควบคุมงานด้วยระบบสมดุล พัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมให้ความรู้ และส่งเสริมการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้ในที่สุดแล้วผู้นำที่เป็นที่

ต้องการในศตวรรษที่ 21 ต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยการและบริหารจัดการ เพื่อให้คนในองค์กร และนอกองค์กรสามารถอยู่ได้ด้วยตัวเอง ผู้นำจะต้องคอยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดองค์กร จัดการตัวเอง (Self Organization) ซึ่งเชื่อมโยงไปกับวิถีของคนในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน โดยเฉพาะนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันที่มุ่งแก้ไขปัญหา และพัฒนาประเทศชาติด้วยนโยบาย สานพลังประชารัฐ เป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Collaborate) ขององค์การสมัยใหม่ที่ เน้นการมีส่วนร่วมของ 3 ภาคส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการทำงาน ร่วมกันเพื่อผลประโยชน์สูงสุดต่อสังคม (Social Gain) ทำให้มีโอกาสบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้กิจกรรมเหล่านั้นเกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทำให้กิจกรรมมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสามัคคีปรองดองกัน นำพาประเทศชาติก้าวไปข้างหน้า ผู้นำในยุคใหม่จึงเป็นแต่เพียงคอยอำนวยความสะดวก เพื่อให้พลัง ประชากรเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาบริหารจัดการได้อย่าง สมดุลไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในยุคใดก็ตาม ผู้นำต้องมีธรรมาภิบาล (Good Governance) ต้อง เก่งทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะดูคนออก บอกคนได้ และใช้คนเป็น ควบคู่ไปกับดี ซึ่งดีในที่นี้เป็นไป ตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพุทธศาสนาก็เพียงพอที่จะเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วน และสร้างประโยชน์ให้กับประเทศชาติและประชาชนตลอดไป

บรรณานุกรม

- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎม. “ผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่.” *วารสารบริหารการศึกษามศว* 10, ฉ.18 (2556): 1-12.
- พระพลากร สมงคโธ (อนุพันธ์). “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก อธิษฐานธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอจังหวัดร้อยเอ็ด.” *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 2557.
- วิโจจน์ สารรัตน์. *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตที่คนจะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ, 2557.
- สมบัติ กุสุมาวาลี. “การสำรวจแนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรระดับโลก ศึกษาจาก Harvard Business Review 2010-2012.” การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2556, 2556.
- สุภัชชา พันเลิศพาณิชย์. *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เมธีทิพย์, 2558.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดเชิงทฤษฎี*. เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำ. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, 2555.
- ASoftBiz. “เทคโนโลยีสารสนเทศกับองค์กร แนวโน้ม การนำมาใช้ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง.” 2014. www.softbizplus.com/it/1320-it-for-organization. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2021.
- Davidson, C. *Strategic Management: Concept and Case*. 10th ed., New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2012.
- Deal Jenilee. “A Hierarchy Model for Leadership Development.” 2019. <https://medium.com/.../a-hierarchy-model-for-leadership-development-cee911071e4a>. accessed June 12, 2019.
- Flippo, E. B. *Principle of personnel administration*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M. T. *Organizational behavior and management*. 8th ed., Boston: McGraw-Hill, 2008.
- Maria, R. Shirey. “Strategic Leadership for Organizational Change: Addressing Strategy Execution Challenges to Lead Sustainable Change.” 2011. https://www.Nursingcenter.com/journalarticle?Article_ID=1102317&Journal_ID=54024&issue_ID=1102316. accessed March 21, 2019.
- Sachs, Benjamin M. *Educational Administration : A Behavioral Approach*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1966.

