

ภาวะผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ กับนโยบายเศรษฐกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย

ภูมินันท์ วิชยุตม์โยธิน^{1*}

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เพื่อศึกษาถึง แนวคิดและประสบการณ์ของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ ตลอดจน ภาวะผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ ต่อการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (methodology) เป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) อัน ประกอบไปด้วย กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (documentary research) และ กระบวนการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) โดยมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 ราย โดยเลือกแบบเจาะจง จากภาคเอกชน ภาคประชาชน และ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาที่มีการนำ คำสำคัญ (keywords) มาใช้ประกอบในการขึ้นคำสัมภาษณ์ กล่าวคือ มีการร่างข้อคำถามที่มีลักษณะปลายเปิดที่มีคำสำคัญพร้อมกับลักษณะของข้อคำถามที่มีความยืดหยุ่นและ พร้อมทั้งจะมีการปรับเปลี่ยนถ้อยคำของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละ คนในแต่ละสถานการณ์ที่มีเหตุการณ์หรือมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บุคคลที่มีความสำคัญหรือมีส่วน เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ กับนโยบายเศรษฐกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย ในทุกภาคส่วน ตอบ ข้อคำถามจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) อันทำให้มาได้ซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ และ ข้อเท็จจริง ที่มีทั้งมิติของความรู้สึกและมิติของความกว้างในเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ กับ นโยบายเศรษฐกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศไทย

ผลการศึกษาพบว่า นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ เป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในด้านนโยบายเศรษฐกิจ และทิศทางการพัฒนาประเทศไทย มีวิสัยทัศน์ ผลวิจัยปรากฏชัดเจนนว่า นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะในความเป็น ผู้นำตามรูปแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำคือ คุณลักษณะผู้เชิงปฏิรูป หรือ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) และมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำเชิงบริวาร (Charismatic Leadership) โดยมีความสามารถในการเผชิญกับ ภาวะการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่จะกำกับทิศทางในด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ แลอีกนัยหนึ่งคือ มีความสามารถในการปรับพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆได้ดี ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ๆ เกิดขึ้น นายสมคิดเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และ ประเพณีที่ยึดถือกันมาหากอยู่ที่ความสามารถพิเศษของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดอำนาจบริวาร มีความมั่นใจและเชื่อมั่นใน ความคิดของตนเองมีพลังในการสื่อสารในด้านการพูด มีอุปนิสัยที่น่าชื่นชม โดดเด่นในด้านการสร้างสัมพันธภาพ มีความ สง่างามอันเป็นที่ยอมรับนับถือและน่าชื่นชม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ มีคุณสมบัติพิเศษของบุคคลที่ดึงดูดใจให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้น ให้ เกิดความเคารพนับถือ จงรักภักดี ความมีศักดิ์ศรีและความไว้วางใจในตนเอง โดยอาศัยคุณลักษณะส่วนตัวและปรากฏ ออกมาให้เห็นในการแสดงอารมณ์ใจเย้นลักษณะภูมิฐาน

คำสำคัญ : ผู้นำ, ภาวะผู้นำ, บทบาท, การบริหารราชการบริหารราชการแผ่นดิน

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจและการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: bhuminand.vichayuthyodhin@yahoo.com

SOMKID JATUSRIPITAK'S LEADERSHIP AND THAILAND'S ECONOMIC POLICY

Bhuminand Vichayutyodhin^{1*}**Abstract**

The independent objective of this research was to study about concept and experience of Mr. Somkid Jatusripitak also study about Mr Somkid. Jatusripitak's Leadership and Thailand Economic's policy. This research is a qualitative research comprising and analyzed data from documents research papers and the depth interviews (in-depth interview), focusing on educational Somkid Jatusripitak's leadership. In-depth interviews with key informants 6 cases by specific individuals from the private sector and to analyze the data analysis. Content is imported keywords to be used in guiding the interview is to draft questions that are open-ended, with the key words along with the nature of the questions to be flexible and can be adjusted. Change the wording of the questions were consistent with those involved in research or interview per person for each event or situation with a changing environment. For individuals who are or have been involved with Mr. Somkid. Jatusripitak's Leadership and Thailand's Economic policies in all sectors to respond to questions from the interviews (in-depth interview) which has made the data available in a variety of different dimensions and facts with the dimension of depth and dimension width with regard to the leadership of Mr. Somkid and Thailand's economic policy.

The results showed that Somkid Jatusripitak played an important role in Thailand's economic policy and vision research evidenced that Mr. Jatusripitak feature in the form of leadership theory leadership is a positive feature of the reform and Transformational Leadership and associated with Charismatic Leadership with the ability to deal change with a vision to the direction of the economy of the country. In other words, he has the ability to adjust behavior in accordance with the situation well. At present, Thailand has faced changed and the new challenges arising Somkid as influential leaders by not relying upon the position authority and tradition to address the talent of his own which contributes to the prestige confidence and believe in his own ideas with the communications power of speech. There is an admirable trait dominant in the relationship, elegant as respected and admired. A visionary with the courage to change,creativity and potential. Somkid Jatusripitak has a special feature of the appeal to others with enthusiasm, loyalty, respect, dignity and trust in himself based on personal characteristics and appeared to be in the mood calm, dignified manner.

Keywords : leadership, character, public & national administration

¹ *The Degree of Master of Arts Program in Leadership in Society, Business and Politics College of Social Innovation Graduate School, Rangsit University.*

* *Corresponding author, e-mail: bhuminand.vichayutyodhin@yahoo.com*

บทนำ

การล่มสลายของฟองสบู่เศรษฐกิจไทย เมื่อปี 2540 จนนำไปสู่วิกฤติเศรษฐกิจครั้งใหญ่ที่สุดในประวัติศาสตร์ไทย นำท่วมใหญ่ปี 2554 และความเสียหายทางเศรษฐกิจตลอดจนชีวิตและทรัพย์สินจำนวนมาก วิกฤติแฮมเบอร์เกอร์เมื่อปี 2551 ที่เรียดคิดเชื่อมาจากข้างนอก และแน่นอนความขัดแย้งทางการเมืองที่ทำให้เศรษฐกิจชะงักงัน เหล่านี้ล้วนเป็นข่าวร้ายที่ดูเหมือนจะเกิดขึ้น เชื่อว่าสิ่งที่เราขาดคือภาวะผู้นำ (leadership) ที่ดี เราควรคาดหวังว่าสังคมไทยสามารถสร้าง มวลผู้นำ ขึ้นมาในหลากหลายองค์กรและสถานะ ทั้งในภาคการเมือง ภาคราชการ และภาคเอกชน เราจะสามารถสร้างมวลผู้นำขึ้นมาได้นั้นคำถามแรกที่ต้องถามคือ ผู้นำที่ดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจจะควรมีคุณสมบัติอย่างไร ผู้นำจะต้องสามารถผสมผสานวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และทักษะทางการเมืองในการหาจุดสมดุลระหว่างชั่วอำนาจ เพื่อนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่นำความรุ่งเรืองมาสู่ประเทศโดยรวม โดยต้องทำหลายเรื่องที่สำคัญคือ ใช้ประโยชน์จากกระแสโลกาภิวัตน์ทั้งในการป้อนอุปสงค์ให้เศรษฐกิจไทยและเป็นอุปทานขององค์ความรู้ ต้องทำให้เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างเศรษฐกิจในระดับจุลภาคที่เอื้อต่อการขยายตัวระดับมหภาค สร้างความชัดเจนและลดความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจ ปรับปรุงภาคราชการให้มีประสิทธิภาพ ทำการเมืองให้มีเสถียรภาพเพื่อให้มีการลงทุนต่อเนื่อง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้กุมอำนาจทางการเมืองก็ตาม และผู้นำแบบใดที่เราต้องมีเพื่อให้แน่ใจว่าจะนำมามาตรการเหล่านั้นมาปฏิบัติจนเห็นผลจริง โดยครอบคลุมทั้งผู้นำในภาครัฐและภาคเอกชน ผู้นำในยุคปัจจุบันมีแรงกดดันมากขึ้นกว่าในอดีตสืบเนื่องจากความไม่แน่นอนมากขึ้นในกิจการระหว่างประเทศ ภาวะเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

การจะนำพาประเทศให้อยู่รอดได้หรือไม่ต้องอาศัยภาวะผู้นำของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี รัฐบาลต้องแก้ปัญหาการเมืองภายในให้ถึงและกลับคืนสู่ภาวะปกติจึงจะมีพลังในการต่อสู้กับเหตุวิกฤตภายนอก การจะแก้วิกฤตเศรษฐกิจต้องตระหนักว่าพื้นฐานของสังคมจะต้องมีความเข้มแข็งโดยเฉพาะเสถียรภาพทางการเมือง การเมืองต้องเป็นประชาธิปไตย ถ้าต้องการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้ฟื้นตามแนวทางทุนนิยมเสรีที่ไทยยึดแนวทางนี้มาตั้งแต่เปิดประเทศค้าขายกับชาวโลก หรือนับตั้งแต่การลงนามในสนธิสัญญาเบาว์ริง (พ.ศ. 2398)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำ ที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดีนำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้นการสร้างผู้นำ ที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำ ที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพล ชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำ จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2546 : 10) และได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนาาร่วมกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ กับนโยบายเศรษฐกิจและทิศทางประเทศไทย เพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ กับนโยบายเศรษฐกิจและทิศทางประเทศไทย มีรูปแบบ หลักการ วิธีการ และผลอย่างไร โดยในเบื้องต้นจะศึกษาการภาวะผู้นำ ตามหลักการทั่วไปเพื่อนำมาเป็นการกรอบในการวิจัย โดยจะศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์สุขของคนในสังคม ตลอดจนถึงการพัฒนาสังคม และประเทศให้ได้รับความเจริญยิ่งขึ้นไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิดและประสบการณ์ของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ
2. เพื่อศึกษาถึงภาวะผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ ต่อการกำหนดนโยบายเศรษฐกิจและทิศ

ทางการพัฒนาประเทศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรระดับสูงในภาคธุรกิจเอกชน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ อีกทั้งทางผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ข้อมูลต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำซึ่งเป็นประโยชน์และจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำมากยิ่งขึ้นโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจะมาจากการรวบรวมทั้งจากเอกสารต่างๆ ที่มีการบันทึกไว้ เช่น ตำราทางวิชาการ บทความ หนังสือพิมพ์ วารสาร คำปราศรัย ปาฐกถา บทความภาคินพนธ์ วิทยานิพนธ์และงานวิจัย ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องเป็นต้น

ผลการวิจัย

ภาวะความเป็นผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ กับนโยบายเศรษฐกิจและทิศทางประเทศไทย สรุปได้ว่า นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ เป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational leader) และมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) โดยมีความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่จะกำกับทิศทางในด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ แลอีกนัยหนึ่งคือ มีความสามารถในการปรับพฤติกรรมตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ซึ่งในปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ๆ เกิดขึ้น นายสมคิดเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตามโดยไม่ได้อาศัยตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และประเพณีที่ยึดถือกันมาหากอยู่ที่ความสามารถพิเศษของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดอำนาจบารมี มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในความคิดของตนเองมีพลังในการสื่อสารในด้านการพูด มีอุปนิสัยที่น่าชื่นชม โดดเด่นในด้านการสร้างสัมพันธภาพ มีความสง่างามอันเป็นที่ยอมรับนับถือและน่าชื่นชม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความกล้าในการปรับเปลี่ยน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การแสดงให้เห็นถึงการมีความเชื่อมั่นและมีความมั่นใจในตนเองของผู้ผู้นำ จะทำให้ผู้ตามเชื่อมั่นในการตัดสินใจหรือวินิจัยงาน และการสั่งการต่าง ๆ สำหรับผู้นำที่ขาดทั้งความมั่นใจ และเชื่อมั่นในตนเอง ย่อม

ไม่สามารถจะสร้างอิทธิพลเหมือนคนอื่นได้ และแน่นอนโอกาสจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ย่อมน้อยไปด้วย

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และประสบการณ์ในการทำงานสืบกว่าปีที่ผ่านมาได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจนว่า การที่ผู้บริหารได้ใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากการใช้ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่การบริหารงานเน้นการควบคุมกลายมาเป็นการมอบอำนาจ การแข่งขันกลายเป็นการให้ความร่วมมือ การเน้นรางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของกลายเป็นการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้นำที่ดีที่จะต้องขจัดกฎเกณฑ์ ข้อจำกัดและการควบคุมที่มากเกินไปออกจากผู้ตามเพื่อที่จะทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ให้เกิดขึ้นอย่างไม่มีจำกัดขอบเขต นั้นเอง

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของภาวะผู้นำเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะต่อยอดภาวะผู้นำแบบ Charismatic Leadership ผู้นำที่มีอิทธิพลและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกในกลุ่มได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้นำเช่นนี้เป็นอย่างมากเมื่อตกอยู่สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพราะผู้นำลักษณะดังกล่าวจะเป็นศูนย์รวมทางจิตใจให้คนรู้สึกเป็นที่พึ่งและร่วมแรงร่วมใจกันฟันฝ่าอุปสรรค อันมีคุณสมบัติพิเศษของบุคคลที่ดึงดูดใจให้ผู้อื่นมีความกระตือรือร้น ให้เกิดความเคารพนับถือ จงรักภักดี ความมีศักดิ์ศรีและความไว้วางใจในตนเอง โดยอาศัยคุณลักษณะส่วนตัวและปรากฏออกมาให้เห็นในการแสดงอารมณ์เจียะเน่ย์ลักษณะภูมิฐาน ตลอดจนผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งประเด็นไปที่เป้าหมายขององค์การเป็นหลัก โดยการมอบอำนาจแก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำของนายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ กับนโยบายเศรษฐกิจและทิศทางประเทศไทยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เข้มแข็ง ผู้นำการสร้างบารมีเป็นปัจจัยสำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพราะมีอิทธิพลการทำงานสูงสุด และสอดคล้องกับแนวความคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ที่กล่าวว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นความสามารถที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับและยอมเป็นผู้ตาม ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่คนเห็นแล้วยกย่อง นับถือ ผู้นำแบบนี้จะมีวิธีที่เหนือกว่าปกติที่เรียกว่า “พรสวรรค์” ซึ่งผู้นำมีบารมี สามารถสร้างศรัทธาให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันเกิดขึ้นพร้อมกันทุกหนทุกแห่ง ก่อให้เกิดกระทบต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะเป็นวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม การเมือง ตลอดจนความเป็นอยู่ในสังคม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนับวันแต่จะมีอัตราเร่งที่รวดเร็วขึ้น ไม่นาน ซึ่งวิธีการที่จะทำให้นายประสพความสำเร็จ ผู้นำในหน่วยงานจะต้องมีการปฏิรูปตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นแนวคิดใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ วัฒนธรรมการทำงาน การมองเป้าหมายการทำงาน คุณธรรมและจริยธรรมให้มีระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น คุณลักษณะและทักษะของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกวงการที่ปรารถนาจะเท่าทันโลก และมุ่งที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ ถือได้ว่าเป็นอีกบุคคลหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในด้านนโยบายเศรษฐกิจและทิศทางประเทศไทย มีวิสัยทัศน์ ผลวิจัยปรากฏชัดเจนนว่า นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ เป็นผู้ที่มิคุณลักษณะในความเป็นผู้นำตามรูปแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำคือ คุณลักษณะผู้เชิงปฏิรูป หรือ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) และมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership)

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรวิจัยด้วยแนวทางการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้
2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งค้นคว้าเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้ผลการวิจัยมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.บุญสม เกษะประดิษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์การค้นคว้าอิสระ รศ.ดร.สิตานนท์ เจษฎาพิพัฒน์ และ ผศ.ดร.รัตพงษ์ สอนสุภาพ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้ทำรายงานการค้นคว้าอิสระตระหนักถึง ความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ อาจารย์ จริญญาศักดิ์ สุนันตะ อาจารย์ฝ่ายวิชาห้องพัก โรงเรียนดุสิตธานี การโรงแรมและอดีตประธานชมรมฝ่ายบริหารงานแม่บ้านโรงแรมแห่งประเทศไทย อาจารย์นิตยา พงศ์เลิศวรกานต์ ผู้จัดการโรงแรมและผู้จัดการฝ่ายห้องพัก โรงแรมเลอบัวแอสเตททาวเวอร์ กรุงเทพมหานคร คุณวิระชัย ชะคำรอด ผู้อำนวยการฝ่ายห้องพัก โรงแรมเทวมนตร์ทรา รีสอร์ท กาญจนบุรี ดร. สุเมธ อุตตาราตระกูล อาจารย์ประจำ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด วิทยาเขตหัวหิน คุณสายัณห์ ทับละม่อม ผู้จัดการฝ่ายรักษาความปลอดภัยโรงแรมและรัฐกิจสัมพันธ์ โรงแรมสุโขทัย กรุงเทพมหานคร ผศ.ดร.จันทรวีภา ดิลกสัมพันธ์ อดีตรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงานรายงานการค้นคว้าอิสระ จนทำให้งานรายงานการค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี อนึ่ง ผู้ทำรายงานการค้นคว้าอิสระหวังว่างานรายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะมีประโยชน์อย่างน้อย จึงขอมอบส่วนดี ทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผลงานรายงานการค้นคว้าอิสระเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและขอมอบความกตัญญูตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้ทำรายงานการค้นคว้าอิสระขออภัยแต่เพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา

เพื่อเป็นประโยชน์ใน การพัฒนางานการค้นคว้าอิสระและวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กวี วงศ์พัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
การศึกษา.นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- ชูป กาญจนประภกร. (2530). การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรพร เสมอใจ. (2548). การจัดการ. กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพรส.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2538). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองใบ สุดซารี. (2549). ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจ
และการจัดการ.
- รัชช บุญยณณิ. ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2550.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2549). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- บรรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- ปิยะ ธรณีน. (2522). ภาวะผู้นำของนายอำเภอกับการประสานงานอำเภอ.กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2547). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการ
เปลี่ยนแปลง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: หจก. ทิพย์วิสุทธิ
ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : เทคนิค 19.
_____. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สมคิด บางโม. (2541). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ:วิทย์พัฒน์.
- สมเจตน์ พันธุ์โฆสิต. (2520). ความขัดแย้งในการบริหารงานเทศบาลระหว่างคณะเทศมนตรีกับพนักงาน
เทศบาล : ศึกษาถึงบุคลิกภาพทางการบริหารของนายกเทศมนตรีและปลัดเทศบาล.
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมัยศ นาวิการ. (2553). การบริหารเพื่อความเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
_____. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ตะวันออก.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2448). องค์การและการจัดการ.นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บุคส์ลิงค์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Benis, W., Nanus B, (1985). Leader. Strategies for Taking Change. New York: The Force Press.
- Daft, Richard L. (2003) .Management. 6th edition. Ohio: South-western.
- DuBrin, A.J. (2002). Leadership : Research Findings, Practice, and Skills. 4rd edition. Boston,MA:
Houghton Mifflin.
- Drucker, P.F. (2001). The Essential Drucker: Selections from the Management Works of Peter F.
Drucker, HarperBusiness, New York, NY.

- Gatewood, Robert D., Taylor, Robert., & Ferrell, (1995). O.C. Management : Comprehension, analysis, and application. New jersey.
- Hersey,P. & Blanchard, K.H. Management of organization behavior: utilizing human resources 4th. edition. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall,1982.
- Harold D, Koontz. (1972). Analysis of Managerial Functions. New York : McGraw - Hill Book.
- Jones, Gareth R., & George, Jennifer M. (2003). Contemporary Management.3rd edition.New Jersey: McGraw-Hill.
- Michael Walton. (1995). Managing yourself on an off the ward. London : Blackmell Science.
- McFarland. (1979). Management : Foundation & Practices.5th edition. New York : Macmillan Publishing Inc.
- Northouse, P.G. (2009). Introduction to Leadership: Concepts and Practice. Thousand Oaks,LA: Sage.
- O'Leary, E. (2000). 10 minute Guide to Leadership. 2nd education. Indianapolis, IN : Pearson Education.
- Richard D. Irwin. Griffin, Ricky W. (1999). Management.6th edition. Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Russell C. Swansburg and Laurel C. Swansburg. (1995). Nursing Staff Development. London : Jones and Bartlett Publishers.
- Stogdill, Ralph M. (1974). Handbook of Leadership : a Survey of Theory and Research. New York: The Free press.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., & Osborn, Richard N. (2000). Organizational Behavior.7th edition. New York: John Wiley & Son.
- Schermerhorn, John R., Hunt. (2002). Management. 7th edition. New York: John Wiley & Son.
- Stoner, James AF. (1978). Management. New jersey: Prentice-Hall.
- Trewartha, R.L, and Newport, M.G., (1982). Manasement, 3rd edition,Dallas & Business Pub.
- Yukl, G. (2002). Leadership in Organizations. 5th edition. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.