

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุค Thailand 4.0 EXECUTIVE LEADERSHIP IN THAILAND 4.0

อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ*

Orapin Piyasakulkiat

บทคัดย่อ

ประเทศไทยได้พัฒนาสู่ยุค Thailand 4.0 ด้วยการใช้เทคโนโลยีและความคิดที่สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจ องค์การต่างๆต้องปรับตัวในกระบวนการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาหลักของประเทศ โดยอาศัยการบริหารองค์กรจากผู้บริหารที่มี “ภาวะผู้นำ” ทั้งสิ้น คุณลักษณะของผู้นำในยุค Thailand 4.0 ต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีคุณธรรมในตนเอง มีบุคลิกภาพดี และเป็นผู้ที่สถานะทางสังคม คุณลักษณะดังกล่าวจะสามารถบริหารงานด้วยความคิดที่สร้างสรรค์นำพาองค์กรนำไปสู่ “Value-Based Economy” ได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหาร, เศรษฐกิจยุค 4.0

ABSTRACT

Thailand 4.0 is prosperity economic policy: to create a value-based economy that is driven by innovation, technology and creativity. In addition, for organization adjustment under Thailand 4.0 economical executive should have good conceptual, interpersonal, technical working, merit personal, good physical character and social background. That leadership characteristic brought organization toward “Value-Based Economy”.

Keywords: leadership, executive, Thailand 4.0

1. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการพัฒนาประเทศให้เข้าสู่ยุค Thailand 4.0 เพื่อนำไปสู่ “Value-Based Economy” โดยการบริหารงานด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ มีการใช้เทคโนโลยีและการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ องค์การต่างขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาหลักของประเทศ อาศัยฐานความรู้ที่มีอยู่ การใช้ดุลพินิจในการทำงาน การวิเคราะห์

* อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บริบทต่างๆ สภาวะแวดล้อมขององค์กร รวมไปถึงการเข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่ผู้นำองค์กรจะต้องเข้าถึงบุคลากรแต่ละคนให้มากขึ้น จำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำ” เพื่อการพัฒนาดังกล่าว

Thailand 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม จากอดีตประเทศไทยพัฒนาประเทศด้วยเกษตรกรรมหรือที่เรียกว่า Thailand 1.0 เป็นยุคที่คนไทยมีอาชีพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ต่อมาในยุค Thailand 2.0 เป็นยุคอุตสาหกรรมเบามีเครื่องมือเข้ามาช่วยในการผลิต ทำให้ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น และยุคปัจจุบันต่อเนื่องจาก 20 ปีที่ผ่านมาเป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก มีการผลิตและขายส่งออก โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศเรียกว่ายุค Thailand 3.0 ที่เศรษฐกิจเติบโตเพียงแค่ 3-4% ต่อปีเท่านั้น ทำให้ประเทศไทยตกอยู่ช่วงรายได้ปานกลาง ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้นแต่ประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เป็น “ทำน้อย ได้มาก” เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” และเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ และ เปลี่ยนจากเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น เราจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุค Thailand 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยให้กลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูง ด้วยโมเดลของ Thailand 4.0 นั่นคือ “มันคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

อย่างไรก็ตาม ในยุคการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารที่มี “ภาวะผู้นำ” ในการขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาหลักของประเทศทั้งสิ้น

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership of Executive)

2.1 ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leader and Leadership)

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ผู้นำมาจากการได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และการเป็นหัวหน้าของกลุ่ม (Halpin ,1966: pp. 27-28) เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพล และบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536 ค: 8) และเป็นบุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม (Fiedler, 1967, p. 8) มีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Dejnozka ,1983: p. 94) อีกทั้งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็น

สัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม สามารถนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก จัดปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล (Bennis and Nanus ,1985, p. 215)

ภาวะผู้นำ เป็นคำศัพท์ทางการบริหาร แสดงถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีความสามารถในการนำและกลุ่มของผู้นำ (Hornby, Cowle, and Lewis ,1993: p. 708) ชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์” (Bennis ,1959: p. 259) มีการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายได้อย่างกระตือรือร้น” (Davis ,1967: p. 96) โดยใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับเพื่อที่จะอำนวยความสะดวก และประสานงานกิจการต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งคุณสมบัติของสภาวะการเป็นผู้นำจะเป็นรองจากลักษณะภายในบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ” (Jaco ,1982: p. 315 อีกทั้งยังเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ (Fiedler and Chemers ,1974: p. 4) และยังเกี่ยวข้องกับการความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในกลุ่มรับรู้ว่ามีสมาชิกคนหนึ่งมีสิทธิที่จะกำหนดแบบแผนพฤติกรรมของมวลสมาชิก (Janda, 1960, p. 358)

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำในมุมมองของกระบวนการบริหาร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นให้เป็นไปในทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มีพลวัตหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การ เพราะเหตุว่าในบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุด และในทางตรงกันข้ามบางครั้งความขาดภาวะผู้นำก็เป็นตัวทำลายความแข็งแกร่งขององค์การ และอาจมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ (Trewatha and Newport ,1982: p. 384) ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการโดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เขามาร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม (Boles and Davenport,1975, pp. 154-155) ภาวะผู้นำจึงเป็นกลไกในการบริหารงานขององค์การ (Katz and Kahn ,1978: p. 528) ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การมีชีวิตชีวา สามารถดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ๆ ที่องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้ (Bennis and Nanus ,1985: pp. 2-3)

ผู้บริหาร คือ ผู้นำองค์การที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ นักบริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารที่จะสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมดำเนินการอย่างมุ่งมั่นจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขององค์การ มีการวางแผนเกี่ยวกับงาน เงิน เทคโนโลยี และคน จากการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในองค์การ และเป็นผู้ที่ประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์การ และยังหมายถึง นักจัดการ (Manager) ซึ่งมีหน้าที่จัดการทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ ดิน และ ฯลฯ) ที่มีความพยายามทำสิ่งต่างๆให้ถูกต้อง (Managers do thing right) “นักบริหาร” ที่ดี เปลี่ยนจากฐานะผู้ควบคุมสั่งการ (Director) มาเป็นผู้ให้การสนับสนุน (Facilitator) เปลี่ยนจากการแข่งขันมาเป็นการร่วมมือ (Collaboration) ลดการให้ความสำคัญกับวัตถุมาให้ความสำคัญกับคน และท้ายที่สุดเปลี่ยนแปลงจากความเหมือนมาเป็นความหลากหลายในองค์การการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้องค์การต้องการนักบริหารที่เป็น “ผู้นำ” (Leader) มากกว่า “ผู้จัดการ” (Manager) นักบริหารที่เป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Leaders do the right thing) ให้กับองค์การ การเป็นผู้บริหารในปัจจุบันจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทั้งนี้เพราะองค์การในยุคสมัยใหม่ (New society) ซึ่งเป็นองค์การที่ใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน (Knowledge based organization) มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Learning Organization) มุ่งแสวงหาความเป็นเลิศ (In Search for Excellent) มีความโปร่งใส (Transparent) และมีความเป็นมาตรฐาน (Standardization) การที่ผู้บริหารจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จในสังคมสมัยใหม่ได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้คุณธรรมและจริยธรรมพื้นฐานสำคัญ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบัน มีส่วนประกอบที่สำคัญหลายอย่างขององค์การที่จะช่วยให้้องค์การนั้นอยู่ได้โดยไม่ล้ม มีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งส่วนหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของ้องค์การนั้น ภาวะผู้นำนับเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวขวัญถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นใน้องค์การ และสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ การทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต ในทุก้องค์การภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นมักจะลดสัดส่วนของการใช้อำนาจตามตำแหน่งลงให้เหลือน้อยที่สุด และสิ่งที่ผู้นำต้องการ คือ ความเห็นพ้องจากผู้ตามมากกว่าการบังคับให้ร่วมมือ จึงมีคำกล่าวทางการบริหารที่ว่า “ผู้บริหารที่เดินนำหน้า คือ ผู้นำแห่งความหวัง ผู้บริหารที่ชอบผลลัทธิ คือ ผู้บริหารที่หย่อนสมรรถภาพ” (The poor manager drives; the good manager leads) (Trewatha and Newport, 1982: pp. 383-384) จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีนักวิชาการได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่หลากหลายแนวคิด ดังนี้

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership) เป็นแนวคิดที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้ที่มีความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Traits) ของผู้นำ โดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) แนวทางนี้จึงรู้จักกันอีกนานประหนึ่งว่า แนวทาง “บุรุษผู้ยิ่งใหญ่” (The great man approach) และมีความเชื่อว่า มีคนบางคนเท่านั้นที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลคนใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าโดยธรรมชาติแล้ว โดยมีจุดร่วมสำคัญ 7 ประการของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 172) ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีส่วนในการสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ ซึ่งเป็นที่ยึดเหนี่ยวของกลุ่มได้ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ได้กล่าวถึงการมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และสอดคล้อง จะช่วยให้ผู้นำมีแนวโน้มที่จะเกิดประสิทธิผลมากขึ้น แต่ก็ไม่อาจรับประกันได้แน่นอนว่าต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจไร้ประสิทธิผลก็ได้ ยิ่งกว่านั้นผู้นำที่มีแบบแผนของคุณลักษณะนี้แตกต่างกัน แต่สามารถที่จะมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์เดียวกัน (Bass ,1990 และ Mosley,1996)

กล่าวได้ว่า ผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นการมองลักษณะสำคัญ 7 ประการของบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด ความซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะด้านสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีพลังแห่งความรับผิดชอบ และมั่นคงต่อหลักการ

2) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership) มุ่งศึกษารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการนำ เพื่อนำเอาแบบนั้นไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มีคุณภาพ โดยเชื่อว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (Made not Born) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ใช้อำนาจ พฤติกรรม การบริหารจัดการ โดยระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ

(1) พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

(2) พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น (Lunenburg & Ornstein, 1996: pp. 128-129)

แนวทางดังกล่าวสามารถแบ่งเป็น 4 ระบบ ได้แก่

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (Exploitative Autocratic) ระบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่าต้องทำอะไร ใครต้องทำ ต้องทำอะไร ทำที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้วางใจผู้ตามน้อย ระดับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำ และผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (Benevolent Autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่ แต่ให้ผู้ตามมีอิสระอย่างบ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพ่อบุญการลูก トラบใดที่ผู้ตามยังปฏิบัติงานตามระเบียบอยู่ ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดี มากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร (Likert ,1967: pp. 126-127)

กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นการศึกษาโดยมุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคนที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ที่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยสามารถแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่าง แต่เกิดความไว้วางใจน้อยระหว่างผู้นำกับผู้ตาม 2) พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่ แต่ให้ผู้ตามมีอิสระอย่างบ้าง ระดับความไว้วางใจยังคงต่ำอยู่ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้น บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

3) ภาวะผู้นำ Full Range (Full Range Leadership-FRL)

แนวคิดภาวะผู้นำ Full Range (Full Range Leadership-FRL) เป็นการศึกษาภาวะผู้นำ โดยเริ่มจากภาวะผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำ (Laissez-Faire--LF) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำพิสัยต่ำ (Low Range) ผ่านไปยังภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership--TA) ซึ่งถือเป็นภาวะผู้นำพิสัยกลาง (middle range) ไปสู่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leadership--TF) ซึ่งถือว่าเป็นภาวะผู้นำพิสัยสูง (High Range) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยต่ำจะเป็นผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ ผู้ตามปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าที่คาดหวัง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยกลางจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง ผู้ตามปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าที่คาดหวังถึงตามที่คาดหวัง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำพิสัยสูงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง ผู้ตามปฏิบัติงานได้สูงกว่าความคาดหวัง กล่าวคือ แนวคิดภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range นั้นเป็นการผสมผสานกันระหว่างแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ ซึ่งผู้นำจะต้องขับเคลื่อนผู้ตามให้เกิดเจตคติที่เป็นประโยชน์ของกลุ่ม ขององค์กร และสังคมเหนือกว่าการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน โดยการสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ผู้ตามบนพื้นฐานของแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ มาผสมผสานต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformational Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำแบบตามสบายนั้น ผู้นำหลีกเลี่ยงการตัดสินใจถือเป็นขั้นสุดท้ายต่ำสุดของภาวะผู้นำหรือเรียกว่า เป็นผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นผู้นำจะมีพฤติกรรมการให้รางวัลตามสถานการณ์ที่เหมาะสม (Contingent Reward) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก และเชิงรับ (Management-by-exception active & passive) ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นผู้นำมีลักษณะพฤติกรรมที่มีบาร์มีน่าเชื่อถือ (Idealized Influence) การดลบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง (Individualized Consideration) นักวิชาการได้สรุปว่า “ภาวะผู้นำ Full Range นั้น เหมาะสมอย่างยิ่งกับการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ เพราะว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นบริหารงานเพื่อรักษาสภาพเดิม (Quit Pro Quo) เท่านั้น ผู้ตามมักทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้รับรางวัล พวกเขาจึงหลีกเลี่ยงความเสี่ยง แทนการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งแนวคิดนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดของ (Bass and Avolio ,1994) ซึ่งกล่าวว่า “ภาวะผู้นำ Full Range นั้น จะต้องนำเอาภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพมาเชื่อมต่อกัน และพัฒนาอย่างเป็นระบบ เป็นการแยกแยะให้เห็นถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ โดยผ่านแนวความคิดของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ

โดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range นั้น เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบ เสรีนิยมที่มีพิสัยต่ำ ผ่านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งมีพิสัยกลาง ไปสู่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สภาวะซึ่งมีพิสัยสูง เพื่อมุ่งสู่พิสัยที่สมบูรณ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั่นเอง

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovation) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการทำสิ่งใหม่ขึ้นมา มีความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนาและผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ซึ่งตอบสนองความต้องการของตลาด เป็นการสร้างสินค้าและบริการให้มีความโดดเด่น ที่มีความแตกต่างจากสิ่งที่มีในท้องตลาด ด้วยการผสมผสานกันของสิ่งสองสิ่ง นั่นคือ จุดแข็งของสินค้าและบริการนั้น กับความเข้าใจในช่องว่างทางการตลาดที่ยังไม่มีใครค้นพบ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2543: 10) หากกล่าวถึงนวัตกรรมเป็นแนวความคิด (Idea) ที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่ ซึ่งความหมายในแง่ นวัตกรรมก็คือ แนวความคิดใหม่ (New Idea) นั่นเอง นวัตกรรมเป็นความรู้ วิธีปฏิบัติหรือวัตถุที่ปัจเจกบุคคลรับรู้ว่าเป็นสิ่งใหม่สำหรับตนเอง ถึงแม้ว่าสิ่งดังกล่าวได้รับการนำไปใช้หรือปฏิบัติจนผ่านช่วงเวลาหนึ่งไปแล้ว แต่ถ้ายังคงมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งใหม่ ในบุคคลใดแล้ว ก็ยังคงเรียกว่านวัตกรรม นวัตกรรมเป็นความใหม่และความแตกต่าง โดยอาจอยู่ในรูปปฏิบัติ เทคนิคหรือเรื่องราวที่ใหม่ และแตกต่างจากจากสิ่งที่มีอยู่เดิม (Rogers, 1962:13) ความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมต้องมีความพร้อมในการนำองค์กร นำงาน นำคน และนำการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมโลก สังคมไทยในทศวรรษหน้า ได้อย่างสง่างาม เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยองค์ประกอบความเป็นผู้นำไปด้วยทักษะความสามารถในด้านต่างๆ เป็นผู้มีความบุคลิกภาพดี มีคุณลักษณะทางสังคมดีและเป็นผู้มีความรับผิดชอบ บทบาทหน้าที่เข้าใจบริบทของงาน ขององค์กรและสังคมเป็นอย่างดี(พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธมฺมสุโข, 2559) จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรมของ (อรอนงค์ โรจน์วิวัฒนบุลย์, 2554) พบว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงนวัตกรรม มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทักษะ (Skill) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลง (Visionary and Leading Change) การถ่ายทอดความคิดสู่การปฏิบัติ (Alignment and Execution) ความสามารถในการเรียนรู้ (Capability to Learn) ทักษะในการกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม (Encourage Innovation) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การสร้างความไว้วางใจ (Trusted Influence) การขับเคลื่อนผลลัพธ์ (Drive Results and Outcomes) การแก้ไขปัญหา (Problem Solving) ด้านที่ 2 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วยกล้าเสี่ยง (Risk Takers) มีจิตใจเปิดกว้างเป็นผู้ฟังที่ดี (Opened Minded) มีจิตวิญญาณผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Instinct) ชอบความท้าทาย (Challenge Rule and Past Practices) เชื่อในสัญชาตญาณ (Intuition Minded) ความมีคุณธรรม (Integrity) และกล้าเปลี่ยนแปลง (Leading Change) ด้านที่

3 องค์ประกอบคุณลักษณะด้านทางสังคม (Social Characteristics) ประกอบด้วย การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) มีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านที่ 4 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะด้านบทบาทหน้าที่ (Role) ประกอบด้วย บทบาทการเป็นผู้นำความคิด (Idea Leader, Participation) การสร้างบรรยากาศ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Creating Leader, Participation) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หน้าที่การให้รางวัลความสำเร็จ (Reward Success) และเป็นผู้จุดประกายสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring)

กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ผู้ที่มีทักษะ มีบุคลิกภาพ มีบทบาทหน้าที่ ในการใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีหรือการจัดการ มาพัฒนา และผลิตสินค้าใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ หรือบริการใหม่ที่มีความโดดเด่น และยังไม่มีใครค้นพบ

2.4 คุณลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารในยุค Thailand 4.0

คุณลักษณะของผู้นำในยุค Thailand 4.0 หากพิจารณาจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดภาวะผู้นำ Full Range และ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังที่กล่าวมาแล้วจะพบว่า การบริหารงานในยุค Thailand 4.0 จะต้องค้นหาผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุค Thailand 4.0 ในอันดับแรกต้องเป็นผู้ที่มีปัญญาเพราะ Thailand 4.0 จะเน้นเรื่องนวัตกรรม ผู้ที่มีสติปัญญานั้นถึงจะสามารถสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมได้ อันดับต่อมาเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องอาศัยมีความกล้าหาญที่จะนำความเปลี่ยนแปลงเพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่ต้องการ และความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานโดยฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ไปได้ และบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เสริมสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา ขวัญกำลังใจจากผู้ตาม กล่าวโดยรวมผู้นำในยุค Thailand 4.0 จะต้องเป็นทั้งผู้ที่มีสติปัญญาดี มีความพฤติกรรมดี และมีบุคลิกภาพที่ดี โดยสามารถวิเคราะห์ถึงคุณสมบัติที่สำคัญของภาวะผู้นำในยุค Thailand 4.0 ได้ดังนี้

ประการที่หนึ่ง คุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดและสติปัญญาดี (Conceptual Characteristics) ผู้นำในยุค Thailand 4.0 จะต้องมีความฉลาดรู้ และมีความฉลาดรู้ กล่าวคือ ผู้นำที่ดีต้องรู้จักว่าอะไรผิด อะไรถูก เป็นเรื่องของปัญญาแยกแยะว่าสิ่งใดควร สิ่งใดไม่ควร ส่วนเรื่องของการฉลาดรู้ เป็นเรื่องด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถตัดสินใจได้ทันท่วงทีในการแก้ปัญหา ซึ่งหมายความว่า ผู้นำต้องมีความฉลาดหลักแหลม คิดวิเคราะห์และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองรอบ มองลึกในการหยั่งรู้และคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น การมองเห็นอนาคตได้ชัดเจนทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล มีโชคคอยแต่แก้ปัญหาอย่างเดียว เพราะถ้าเราสามารถคาดคะเนล่วงหน้า ความเสี่ยงจะน้อย จะเกิดประสิทธิผลในการบริหารงานมากขึ้น ดังนั้น ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญา รู้จักสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดวิสัยทัศน์ที่

เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การในอนาคต และจะต้องมุ่งมั่นผลักดันให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง ต้องรอบรู้โดยสนใจใฝ่หาความรู้อยู่เสมอๆจากการอ่าน การฟัง การพูดคุยกับผู้รู้เพื่อที่จะได้ทันข่าวทันเหตุการณ์ ได้รับข้อมูลในมุมกว้างและลึก เป็นการช่วยเปิดหูเปิดตาและเปิดใจผู้นำให้กว้างไกลขึ้น เพื่อตามนวัตกรรมให้ทันเพื่อจะนำการคิดนอกกรอบและคิดสร้างสรรค์เป็นบุคคลเหล่านี้จะสามารถกำหนดแนวทางตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการพัฒนาประเทศยุค Thailand 4.0 ได้

ประการที่สอง คุณลักษณะของผู้ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Interpersonal Characteristics) เนื่องจากในยุค Thailand 4.0 นั้น เป็นยุคแห่งการใช้ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนาต่างๆ ซึ่งต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลและระหว่างองค์การเป็นอย่างมาก การสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีความชัดเจน สามารถสื่อสารสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นได้ มีทัศนคติเชิงบวก เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากการสื่อสารที่ดีแล้วการควบคุมอารมณ์ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน การที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นนั้น ตนเองจะต้องรู้จักเห็นใจผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สามารถควบคุมอารมณ์และควบคุมความต้องการของตนเองได้ รู้จักเห็นใจผู้อื่น ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น ด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสม มีรับผิดชอบและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

ประการที่สาม คุณลักษณะของผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (Technical Working Characteristics) ต้องเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานสูงหมายถึง ผู้นำเช่นนี้จะมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายที่ต้องการนั้น แม้จะพบอุปสรรคใดใดก็ตาม คงมีความเพียรพยายามในการใช้ความสามารถสูงสุดของตนเพื่อให้งานสำเร็จ ความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงของผู้นำจะทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือเกิดความผูกพันและความเต็มใจช่วยเหลือทั้งจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งหัวหน้าอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามผู้นำที่ขาดความมั่นใจตนเองนั้น จะมีการแสดงออกในลักษณะของการขาดความเชื่อมั่นลังเล ไม่แน่ใจ ในการตัดสินใจ ทำให้ความน่าเชื่อถือเสื่อมเสีย เชื้อถือ ศรัทธาลดลง ส่งผลให้การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นน้อยตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดภาวะวิกฤติที่ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยความมั่นใจและความเด็ดเดี่ยวเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เห็นผู้นำของตนเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความกล้าหาญสูงพอต่อการแก้ไขวิกฤตินั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ความมั่นใจตนเองเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหา ผู้นำที่มีความมั่นใจตนเองต่ำมักจะทอดทิ้งปัญหาให้เป็นความรับผิดชอบของผู้อื่นในขณะที่ผู้นำซึ่งมีความมั่นใจสูงจะกระตือรือร้นเข้ากำกับปัญหาด้วยตนเอง และนำปัญหาเข้าหารือกับลูกน้องของตน โดยผู้นำต้องมีความรู้ เข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำลักษณะนี้ต้องมีความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) เช่น การเคารพนับถือตนเอง (Self-

esteem) และความมีประสิทธิภาพในตนเอง (Self-efficacy) เป็นต้น จากการศึกษาพบว่า ความมั่นใจตนเองเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล

ประการที่สี่ คุณลักษณะของผู้มีคุณธรรม (Merit Personal Characteristics) การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กรในยุค Thailand 4.0 จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม เป็นผู้มีสัจจะ ต้องพูดความจริง (Truth) มีความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Sense of Duty) มีความอดกลั้น (Patience) มีความเป็นธรรม (Fair Play) เข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for Others) และมีความเมตตา (Kindness) เป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นได้ดี โดยเฉพาะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ที่จะต้องมีทั้งศาสตร์การบริหารและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการที่จะพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

ประการที่ห้า คุณลักษณะของผู้มีบุคลิกภาพที่ดี (Physical Characteristics) ซึ่งตามหลักการแล้วแม้จะเป็นองค์ประกอบเล็กๆ ของการเป็นผู้นำที่มองเพียงลักษณะ หรือภาพลักษณ์ภายนอก เช่น อายุ ส่วนสูง พละกำลัง น้ำหนัก โหงวเฮ้ง อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะดังกล่าวนี้ เป็นส่วนสนับสนุนในการสร้างความน่าเชื่อถือของผู้นำแต่ละคนในการใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสมือนคำกล่าวที่ว่า "บุคลิกภาพที่ดี มีผลต่อความเชื่อมั่น เชื่อถือ ศรัทธา"

ประการสุดท้าย คุณลักษณะของผู้มีสถานะทางสังคม (Social Background Characteristics) ในสังคมไทยจะยอมรับและคาดหวังต่อผู้นำที่มีสถานะทางสังคมให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหาร ผู้นำแบบนี้ได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้ตามในทุกเรื่องอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ได้รับการยอมรับ มีความเชื่อมั่น และศรัทธาจากผู้ตามควรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ส่งเสริมการสื่อสารทั้งจากบนลงล่างจากล่างขึ้นบน สนับสนุน ส่งเสริมให้การตัดสินใจกระจายไปทั่วองค์กรให้ผู้บริหารทุกระดับตัดสินใจ โดยคำนึงถึงจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม เพื่อเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ความรับผิดชอบร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกันประเมินผล เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจถึงประเภทของการให้มีส่วนร่วมด้วย

บทสรุป

Thailand 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบาย ที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ “Value-Based Economy” องค์กรต่างๆต้องปรับตัวในกระบวนการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาหลักของประเทศ ด้วย

ความคิดที่สร้างสรรค์ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องอาศัยการบริหารองค์กรจากผู้บริหารที่มี “ภาวะผู้นำ” ทั้งสิ้น

คุณลักษณะของผู้บริหารในยุค Thailand 4.0 หากพิจารณาจากแนวคิดภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดภาวะผู้นำ Full Range และ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับยุค Thailand 4.0 มี 6 ประการ กล่าวคือ จะต้องเป็นทั้งผู้ที่มี**สติปัญญาดี** รู้จักว่าอะไรผิด อะไรถูก แยกแยะว่าสิ่งใดควร สิ่งใดไม่ควร และเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานจากการที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองรอบ มองลึกในการหยั่งรู้และคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น ประกอบกับการตัดสินใจที่ทันท่วงทีการแก้ปัญหาได้อย่างฉับไว สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี สามารถสื่อสารสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นได้ มีทัศนคติเชิงบวก ดำรงตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ควบคุมอารมณ์ได้ และเข้าใจและยอมรับฟังผู้อื่น **มีความมุ่งมั่นในการทำงาน** ต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นใจ และความกล้าหาญสูง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา และการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล **มีคุณธรรม** เป็นผู้ที่มีสัจจะ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบในหน้าที่ **ผู้ที่มีบุคลิกภาพดี** มีภาพลักษณ์ที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น เชื่อถือ ศรัทธาให้กับผู้ตามได้ และ **เป็นผู้ที่สถานะทางสังคม** เป็นผู้ที่มีอำนาจจากการยอมรับและคาดหวังของสังคม ได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นจากผู้ตามในทุกเรื่อง เกิดการมีส่วนร่วม สนับสนุน ส่งเสริมกันและกัน ทั้งร่วมคิดและการตัดสินใจ ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหา และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าว จะสามารถบริหารงานด้วยความคิดที่สร้างสรรค์นำพาองค์กรนำไปสู่ “Value-Based Economy” ได้เป็นอย่างดี

Bibliography

- Avolio, B. J. (1999). **Full range leadership development: Building the vital forces in organizations**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1999.
- Bass, B. M., (1990). **Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications**. (3rd ed.). New York: The Free Press.
- . (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organization effectiveness through transformational leadership**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). **Leaders: The strategies for taking change**. New York: Harper and Row.

- Bennis, W. G. (1959). **Leadership theory and administrative behavior**. Administrative Science Quarterly, 4.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership: Theory of leadership**. New York: Harper and Row, 1978.
- Davis, K. (1967). **Human relations at work**. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Dejnozka, E. L. **Education and ministration glossary**. Westport, CT: Greenwood, 1983.
- Department of Industrial Promotion. (2000). **Study Report of small size Industrial in Thailand**. Bangkok: Advanced Research Group.
- Fiedler, F. E. (1967). **A theory of leadership effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Halpin, A. W. (1996). **Theory and research in administration**. New York: Macmillan.
- Hornby, A. S., Cowle, A. P., & Lewis, J. W. (1993). **Oxford advanced learner's dictionary** (4th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Jacobs, T. O. (1970). **Leadership and exchange in formal organizations**. Washington, DC: Human Resources Research Organization.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations** (2nd Ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1996). **Educational administration**. (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Mosley, D. C.. (1996). **Management concept and practices**. New York: Harper-Collins.
- Pichai Rattanadilok Na Bhuket. (2009). **Organization and management**. Nonthaburi: Think Beyond Book Ltd. ,
- R. M. Stogdill and A. E. Coons (Eds.), **Leader behavior: Its description and measurement**. Bureau of Business Research. . Columbus, OH: Ohio State University.
- Sermak Wisalaporn. (1993). **Leadership and Conflict**. Bangkok: Srinakarin Thara Viroj Press.
- Stogdill, R. M. **Handbook of leadership**. New York: The Free Press. 1974.

Trewatha, R. L., & Newport, **G. M. Management** (3rd ed.). Plano, TX: Business, 1982.

Phrakhrubaidikaaphichat Dhammasudho (Pornstutichaipong), **Innovation Leadership Roles for The Sangha. Administration Ministry in the next decade.** Jour of MCU Peace Studies. Vol 4 No 2 (2016): 323.

R. Ornanong. 2010. Model of factors influencing innovative leader. **Doctor of Public Administration.** National Institute of Development Administration.