

การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21*

LEADERSHIP DEVELOPMENT IN 21ST CENTURY

ปัญณพงศ์ วงศ์ณาศรี¹, พระครูปริยัตถารมรungskun (กำธร ทองประดู่)², พระศุภชาติ (ธมฺมิสโร) สำนิงษ์³
และ ปรณพัญญ์ จิตรจันงค์⁴

Punnapong wongnasi¹, Phrakrupariyatthamrongkun (kamtron thongpradu)², PhraSupachat (Dhammissaro)
samreewong³ and Pannaphat Jitjumong⁴

¹⁻⁴มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาศกรราช

¹⁻⁴Mahamakut Buddhist University Srithammassokkarat Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: Sodajedd@gmail.com

Received 11 March 2024; Revised 20 March 2024; Accepted 26 April 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำ 3 ด้าน คือ 1) อำนาจ คือ การใช้อำนาจโดยระมัดระวังภายใต้พื้นฐานของจริยธรรม 2) อิทธิพล คือ กลไกสำหรับการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติ โดยไม่จำเป็นต้องบีบบังคับ ผืนใจ หรือสั่งการโดยตรง 3) การจูงใจ คือ การจูงใจด้วยการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระเบียบวิธี เพื่อเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์และทักษะการสื่อสาร รวมถึงการใช้ความสามารถในการทำให้เกิดความไว้วางใจ ในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญยิ่งกว่าที่เคยเป็นมา การพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้บุคคลและองค์กรประสบความสำเร็จการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของยุคสมัยนี้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเพิ่มขึ้นของการทำงานแบบ

* ปัญณพงศ์ วงศ์ณาศรี, พระครูปริยัตถารมรungskun (กำธร ทองประดู่), พระศุภชาติ (ธมฺมิสโร) สำนิงษ์ และ ปรณพัญญ์ จิตรจันงค์. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4(2), 137-151.

Punnapong wongnasi, Phrakrupariyatthamrongkun (kamtron thongpradu), PhraSupachat (Dhammissaro) samreewong and Pannaphat Jitjumong. (2024). Leadership Development In 21st Century. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University, 4(2), 137-151.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index>



กระจาย และความท้าทายด้านความยั่งยืน ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณสมบัติที่หลากหลาย รวมถึง 1) ความสามารถในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง 2) ทักษะการสื่อสารและการเจรจาที่ยืดหยุ่น 3) ความฉลาดทางอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจ 4) วิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ 5) ความสามารถในการสร้างความร่วมมือและสร้างทีม การพัฒนาภาวะผู้นำสามารถทำได้ผ่านการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสร้างโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่ครอบคลุมและปรับแต่งให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคลและองค์กรมีความสำคัญ การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นการลงทุนในอนาคตของบุคคลและองค์กร โดยการปลูกฝังคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็น ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถนำทางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความท้าทายที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 และสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

คำสำคัญ : การพัฒนา, ภาวะผู้นำ, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This article aims to study leadership development that is consistent with changes in the 21st century. There are 3 elements of leadership development: 1) Power is the careful use of power under the basis of ethics. 2) Influence is the mechanism for Use power to change behavior or attitude without needing to force, force or direct command. 3) Motivation is motivation through gathering information. and methodical data analysis To understand human behavior and communication skills Including using the ability to build trust in the rapidly changing and complex 21st century. Effective leadership is more important than ever. Leadership development is therefore essential for individuals and organizations to succeed. Leadership development in the 2st century must take into account the unique characteristics of this era, including rapid technological change. The rise of distributed work and sustainability challenges Leadership in the 21st century requires a variety of qualities, including 1) the ability to adapt and



change, 2) excellent communication and negotiation skills, 3) emotional intelligence and empathy, 4) vision and Inspiration 5) Ability to collaborate and build teams. Leadership development can be achieved through training. Consulting and learning from experience Creating a leadership development program that is comprehensive and tailored to the unique needs of each individual and organization is important. Developing leadership in the 21st century is an investment in the future of individuals and organizations. By cultivating the necessary qualities and skills Effective leadership can navigate the rapid changes and challenges emerging in the 21st century and create lasting results.

Keywords : Development, Leadership, 21st Century

บทนำ

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมที่รวดเร็วอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญยิ่งกว่าที่เคยเป็นมา ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความท้าทายและโอกาสที่ไม่เหมือนใคร ซึ่งต้องอาศัยชุดทักษะและคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้นำในอดีต การพัฒนาภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรและสังคมโดยรวม ถึงจะสำรวจแนวโน้มและความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ รวมถึงกลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการปลูกฝังภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบัน (ดาร์วรรณ ถวิลการ, 2560)

การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมปัจจุบัน ซึ่งรวมถึง ความซับซ้อนและความไม่แน่นอนที่เพิ่มขึ้น โลกที่เชื่อมโยงถึงกันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ผู้นำต้องสามารถนำทางความซับซ้อนและรับมือกับความไม่แน่นอนได้ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีใหม่ๆ กำลังปฏิวัติวิธีที่เราทำงานและโต้ตอบกัน ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อบทบาทของผู้นำ การเพิ่มขึ้นของความหลากหลาย: องค์กรและสังคมกำลังมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งทำให้ผู้นำต้องมีความสามารถในการจัดการกับความแตกต่างและส่งเสริมการมีส่วนร่วม



ความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบันคาดหวังให้ผู้ผู้นำมีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และมีจริยธรรมมากขึ้น (วรวัชร เทียมสุวรรณ และคณะ, 2562)

เพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ ผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องพัฒนาชุดทักษะและคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการรับรู้และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ความคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณและหาแนวทางแก้ไขปัญหที่สร้างสรรค์ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารและทักษะการมีอิทธิพล ความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม ความมุ่งมั่นต่อค่านิยมทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตการพัฒนาภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ต้องใช้กลยุทธ์ที่ครอบคลุมซึ่งรวมถึงการระบุและการพัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพ การระบุและให้การสนับสนุนบุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดหาโอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้นำในทุกระดับ การให้คำปรึกษาและการให้คำแนะนำ การให้การสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์และมีทักษะ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การเติบโต และการพัฒนา การวัดและการประเมินผลการวัดและประเมินผลความคืบหน้าของผู้นำอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติม (พระพิศาล วิสาโล และคณะ, 2560)

การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ผ่านการระบุและการพัฒนาผู้นำที่มีศักยภาพ การให้การฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์กรและสังคมสามารถปลูกฝังภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งจำเป็นสำหรับการนำทางในภูมิทัศน์ที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้



ปัจจัยพื้นฐานของภาวะผู้นำ

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน และคณะ ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ปัจจัยพื้นฐานของภาวะผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ ความสามารถในการมองเห็นอนาคตที่ต้องการและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความตื่นตัวและแรงจูงใจ

2. การสื่อสาร ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ผู้อื่นเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและความไว้วางใจ

3. การสร้างความสัมพันธ์ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับผู้อื่น สร้างความไว้วางใจและความเคารพ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือ

4. การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้อื่น สร้างความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่น จุดประกายความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

5. การจัดการความขัดแย้ง ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่เคารพและสร้างสรรค์ หาแนวทางแก้ไขที่เป็นประโยชน์สำหรับทุกฝ่าย

6. การตัดสินใจ ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วทั้งที่พิจารณาข้อมูลและทางเลือกต่างๆ อย่างรอบคอบ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจ

7. การเรียนรู้และการพัฒนา ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดรับข้อเสนอแนะและวิจารณ์ ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ

8. ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำ ทำตามสิ่งที่พูดและรักษาคำมั่นสัญญา สร้างความไว้วางใจและความเคารพ

9. ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบต่อการกระทำและผลลัพธ์ของตนเอง รับผิดชอบต่อผู้อื่นและองค์กร ยอมรับความผิดพลาดและเรียนรู้จากพวกเขา



10. ความกล้าหาญ ความกล้าหาญในการเผชิญกับความท้าทายและความเสี่ยง ก้าวออกจากเขตปลอดภัยและลองสิ่งใหม่ๆ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นด้วยความกล้าหาญ ของตนเอง (กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน และคณะ, 2557)

สมรรถนะของภาวะผู้นำ

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบันผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการนำและมีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ เพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ Yukl, G. ได้กล่าวถึง 1) สมรรถนะหลัก วิสัยทัศน์และกลยุทธ์: กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมาย การสื่อสาร: สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในและนอกองค์กร การตัดสินใจ: ตัดสินใจอย่างมีข้อมูลและทันท่วงที การสร้างแรงบันดาลใจและการมีส่วนร่วม: สร้างแรงบันดาลใจให้ทีม และมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมาย การบริหารความสัมพันธ์: สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก 2) สมรรถนะรองการรับรู้ตนเอง: เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน และพื้นที่สำหรับการพัฒนา ความฉลาดทางอารมณ์: จัดการอารมณ์ตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น: ปรับตัวได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ความซื่อสัตย์และจริยธรรม: มีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมในทุกการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์: คิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและการพัฒนาโอกาสใหม่ๆ 3) การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ การฝึกอบรมและการพัฒนา การให้คำปรึกษาและการให้คำแนะนำ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การสังเกตและการเลียนแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การรับข้อเสนอแนะ และการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง (Yukl, G., 2021)

องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) แนวทางแบบองค์รวม การพัฒนาภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่กลุ่มหรือองค์กร มากกว่าบุคคล และทำให้กลุ่มมีส่วนร่วมทั้งหัวใจ จิตใจ จิตวิญญาณ และพลัง 2) การสร้างความสัมพันธ์ ผู้นำจำเป็นต้องเปลี่ยนจากการจัดการที่เน้นการผลิตไปเป็นการจัดการที่เน้นคน โดยการสร้างความสัมพันธ์กับทีม เพื่อผลักดันประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น 3) ความสามารถในการปรับตัว ความคล่องแคล่วเป็นหัวใจหลักของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งช่วยให้ผู้นำสามารถปรับตัวได้



อย่างรวดเร็วกับบุคลิกภาพและสถานการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำที่เชื่อมโยง ผู้จัดการจำเป็นต้องส่งเสริมการเชื่อมโยงภายในทีมเพื่อผลักดันความร่วมมือและการสื่อสาร โดยผลักดันให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน 5) การสร้างขีดความสามารถ ผู้นำจำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความคิด ความรู้ และความสามารถโดยรวมเพื่อสร้างขีดความสามารถของทีม 6) ภาวะผู้นำที่รับใช้ ผู้นำรับใช้ก่อน โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของทีมเหนือกว่าผลประโยชน์ของตนเอง 7) ความกล้าหาญ ผู้นำจำเป็นต้องปลูกฝังความกล้าหาญเพื่อเอาชนะความท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น 8) การคิดในแง่ของความสัมพันธ์ ธุรกิจทุกธุรกิจคือธุรกิจความสัมพันธ์ และการได้เปรียบในการทำธุรกรรมแบบแยกส่วนไม่สามารถเป็นพื้นฐานของรูปแบบธุรกิจที่ยั่งยืนได้ 9) การสร้างมูลค่า มูลค่าไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าคุณทำงานหนักหรือทำงานนานแค่ไหน แต่ขึ้นอยู่กับผลกระทบที่คุณมีต่อผู้อื่น 10) ความคิดของนักทดลอง นวัตกรรมรวมถึงการนำทางที่ผิดและความล้มเหลว และความล้มเหลวในวันนี้อาจเป็นพื้นฐานของความก้าวหน้าในวันพรุ่งนี้ 11) ความคิดในแง่บวก ความคิดในแง่บวกหรือความคิดในแง่ลบสามารถแพร่กระจายจากผู้นำผ่านตำแหน่งของตนได้เร็วกว่าที่เคย ทำให้เป็นการตัดสินใจของผู้นำไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของอุปนิสัยส่วนบุคคล 12) ความกระตือรือร้น จิตวิญญาณสากลที่ไหลเวียนผ่านความกระตือรือร้นยังคงน่าดึงดูด 13) ความสามารถในการปรับตัวอย่างไม่หยุดยั้ง คุณค่าของบริการของคุณถูกกำหนดโดยความสามารถของคุณในการพัฒนาในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 14) สุขภาพกาย จิต และวิญญาณ สุขภาพของคุณเป็นรากฐานของการบริการทั้งหมดของคุณ และการรักษาสุขภาพไว้เป็นหน้าที่ทางศีลธรรมในลำดับสูงสุด 15) การคิดเชิงศิลปะ ภาวะผู้นำเป็นศิลปะ และผู้นำควรทำให้ทุกแง่มุมของประสบการณ์ของตนเป็นส่วนหนึ่งของวิวัฒนาการของตน 16) ความซื่อสัตย์ ผลรวมของส่วนต่างๆ ของคุณสามารถรวมกันเป็นหนึ่งเดียวที่คุณเท่านั้นที่สามารถสร้างได้ และการบรรลุความซื่อสัตย์คือการเรียกร้องของคุณ (Day, V. D. et al., 2019)

องค์ประกอบเหล่านี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของความสามารถในการปรับตัว การสร้างความสัมพันธ์ และการรับใช้ผู้อื่นในบริบทของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21



ผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการที่กล่าวถึง องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. อรุณ รักธรรม ได้นำเสนอวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังนี้ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่ออภิปรายปัญหาหรือประเด็น ที่น่าสนใจ เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่จะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ 2) กรณีศึกษา (case study) เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์จริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น 3) การระดมความคิด (brainstorming) เป็นการฝึกให้คิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาโดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ห้ามวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้ 4) การอภิปรายเป็นคณะ (group) มีวิธีการดังนี้ 1.1) การบรรยาย 1.2) การประชุมอภิปราย 1.3) การอภิปรายปัญหา 1.4) การประชุมทางวิชาการ (academic meeting) เป็นการประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่ง ให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง โดยสมาชิกมีความรู้ความสนใจหรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร (อรุณ รักธรรม, 2558)

2. ฉันทนา จันทร์บรรจง ได้สรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ อาจกระทำโดยการศึกษาตนเอง ศึกษาผู้อื่น และพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ ดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาตนเอง ดังวิธีการ ต่อไปนี้ 1.1) การวิเคราะห์อดีตชีวิตประวัติ การทบทวน วิเคราะห์ชีวิตที่ผ่านมาในอดีต จะช่วยให้ผู้เข้าใจตนเองในปัจจุบันได้ดีขึ้น 1.2) การสังเกตตนเอง การหมั่นสังเกตอารมณ์ ความรู้สึกและพฤติกรรมการแสดงออกของตน ทำให้รู้สึกความปกติหรือธรรมชาติของตนเองว่าเป็นอย่างไร 1.3) การเปลี่ยนกิจวัตรประจำวัน เนื่องจากกิจวัตรประจำวันเป็นสิ่งที่มนุษย์ทำไปตามความเคยชิน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 1.4) การใช้แบบทดสอบ นักจิตวิทยาได้สร้างแบบทดสอบไว้มากมายหลายแบบ เพื่อบอกถึงบุคลิกภาพด้านต่างๆ ของบุคคล อาทิ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ จะช่วยให้สามารถ รู้จักตนเองได้ง่ายขึ้น 1.5) การฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ในสายตาของตัวเองกับคนอื่นนั้น ตัวตนของเราอาจจะต่างกัน การรับฟังผู้อื่นจะช่วยให้พบคำตอบที่ถูกต้องได้ และเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงภาพพจน์ของตนเองในสายตาของคนอื่น 1.6) การเข้ากลุ่มพัฒนาตนเอง จากวิวัฒนาการของความรู้เกี่ยวกับกลุ่มสัมพันธ์ ทำให้มีการนำเอาเทคนิคด้านกิจกรรมกลุ่มมาใช้เพื่อให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจตนเองและช่วยให้การศึกษาตนเอง



เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การศึกษาผู้อื่น ผู้นำที่ดี จะต้องสามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็น อย่างดีเทคนิควิธีที่จะนำไปใช้เพื่อศึกษาผู้อื่น ได้แก่ 2.1) การสังเกต การเป็นคนช่างสังเกต จะทำให้รู้จักผู้ได้บังคับบัญชาได้ว่าเขาเป็นอย่างไร 2.2) การสนทนากันในโอกาสอันควร เป็นสิ่งที่จะนำไปสู่ความสนิทสนมและเข้าใจซึ่งกันและกัน 3. การพัฒนาตนเอง เป็นการสร้างสมคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ฯลฯ ให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุขความเจริญ ความสมบูรณ์ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคมด้วย ได้แก่ 3.1) การพัฒนาความสามารถในการพูดหรือการสนทนา 3.2) การพัฒนาการแต่งกาย 3.3) การพัฒนาด้านอารมณ์ 3.4) การพัฒนาความจำ (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2562)

3. ทิพาวิดี เมฆสวรรค์ ได้เสนอว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างและ พัฒนาได้ในบุคคลทุกคน ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสม ควรประกอบด้วย 1) การอบรมขัดเกลานิสัยทางสังคมของครอบครัวและโรงเรียน โดยเน้นความเป็นประชาธิปไตย การใช้หลักเหตุผล และการฝึกใช้อำนาจควบคุมตนจากภายใน 2) การเป็นตัวอย่าง เน้นการทำให้ดู อยู่ให้เห็น ซึ่งเป็นการสอนที่ดีและได้ผลที่สุด 3) การให้โอกาส เน้นการให้ฝึกปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถในเชิงนโยบายและกลยุทธ์ที่มีความสำคัญ โดยมีผู้นำที่มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จในวิชาชีพคอยเป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำปรึกษา 4) การเรียนรู้จากการกระทำ ซึ่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตน จะเป็น บทเรียนที่มีคุณค่าที่สุดของผู้ที่จะเป็นผู้นำ 5) ความสามารถคิดเป็นกลยุทธ์ ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของภาวะผู้นำในทุก ระดับเป็นแนวทางการพัฒนาให้บุคคลมีทัศนยะและมุมมองที่ยาวไกล มีวิสัยทัศน์ และปรับกระบวนทัศน์ทางความคิดได้ (ทิพาวิดี เมฆสวรรค์, 2559)

4. กวี วงศ์พุด ได้เสนอแนวความคิดการพัฒนาการเป็นผู้นำในการ บริหารงานต่างๆ ประกอบด้วย 1) การสำรวจตนเอง เราต้องมองที่ตัวเราเองก่อน เพื่อจะสามารถไปปรับปรุงนั้นได้ ต้องสำรวจตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ความสามารถทางสมอง บุคลิกภาพ ความสามารถพิเศษ เป็นต้น 2) การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำในด้านความรู้ความสามารถ จะทำให้เราเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง 3) การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำ บุคลิกภาพนับว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ ทั้งนี้เพราะผู้นำจะต้องพบปะกับคนเป็นจำนวนมากทุกระดับ ซึ่งกิจกรรมต่างๆ ของผู้นำก็มีมาก ตามมาอีกด้วย การพัฒนาบุคลิกภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่งอย่างมากเช่นกัน (กวี วงศ์พุด, 2557)



5. กัณฑ์กณฐ์ สุวรรณรัชภูมิ กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความคิดเชิงกลยุทธ์ 2) การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง 3) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการ ข้างต้นถูกสังเคราะห์เป็นข้อมูลปัจจัยพื้นฐานของการนำ 3 ด้าน ได้แก่ อำนาจ (power) อิทธิพล (influence) และการ จูงใจ (persuasion) ไม่ว่าจะเป็นผู้นำในรูปแบบใด จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในประเด็นดังกล่าว ซึ่งสามคำนี้มีหน้าที่เหมือนกัน คือ เมื่อจะใช้ต้องใช้อย่างระมัดระวัง เพื่อวัตถุประสงค์ที่ดีภายใต้พื้นฐานของจริยธรรมทั้งหมดก็เป็นไปได้ด้วยดี ในทางกลับกันหากนำไปใช้อย่างไม่ระมัดระวังโดยมีวัตถุประสงค์ที่ไม่ดี ขาดจริยธรรมก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ โดยอาจทำร้ายผู้ครอบครองดังจะเห็นได้จากตัวอย่างทรราชย์อย่าง คาลิกูล่า (Caligula) และ พอลพต (Pol Pot) เป็นต้น (กัณฑ์กณฐ์ สุวรรณรัชภูมิ, 2556)

บทวิเคราะห์ วิจารย์ ข้อเสนอแนะ

1. บทวิเคราะห์ ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้นอย่างมากเมื่อเทียบกับอดีต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การเพิ่มขึ้นของความซับซ้อนขององค์กร และการคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความสามารถในการปรับตัว ความยืดหยุ่น และความคิดสร้างสรรค์ที่เหนือกว่า

2. วิจารย์ ข้อเสนอแนะปัจจุบันสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำมักเน้นที่การพัฒนาคุณสมบัติและทักษะเฉพาะ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอแนะเหล่านี้มักจะล้มเหลวในการจัดการกับความท้าทายที่เป็นเอกลักษณ์ของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ความสามารถในการนำทางความซับซ้อน การจัดการกับความไม่แน่นอน และการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม

3. ข้อเสนอแนะ เพื่อให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ข้อเสนอแนะต่อไปนี้มีสำคัญ 1) เน้นการพัฒนาความสามารถหลัก: แทนที่จะมุ่งเน้นที่ทักษะเฉพาะ ให้เน้นการพัฒนาความสามารถหลัก เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัว 2) สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย: ให้ผู้นำมีโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น การทำงานในทีม



ข้ามสายงาน การรับมอบหมายงานระหว่างประเทศ และการมีส่วนร่วมในโครงการนวัตกรรม 3) ส่งเสริมการให้คำปรึกษาและการให้คำแนะนำ: จัดให้มีการให้คำปรึกษาและการให้คำแนะนำจากผู้นำที่มีประสบการณ์เพื่อช่วยให้ผู้นำรุ่นใหม่พัฒนาและเติบโต 4) สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา: สร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสผู้นำในการสะท้อนตนเองและรับข้อเสนอแนะ 5) ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มการพัฒนา: ใช้เทคโนโลยี เช่น การเรียนรู้แบบออนไลน์และการจำลองสถานการณ์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและการเรียนรู้สำหรับผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กรในอนาคต โดยการนำข้อเสนอแนะเหล่านี้ไปใช้ องค์กรสามารถสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบของการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่สังเคราะห์ได้ ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานของการนำทั้ง 3 ด้าน คือ อำนาจ อิทธิพล และการจงใจ มีประเด็นสำคัญคือ

1. อำนาจ การใช้อำนาจของผู้นำ สามารถแบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทมุ่งคน (affiliative managers) ผู้บริหารแบบนี้จะเน้นให้ความสนใจบุคลากรได้รับความสุขโดยเน้นให้ความสำคัญกับคนจึงทำให้เกิดการตัดสินใจเป็นเรื่อง ๆ ไปมากกว่าที่จะเป็นการตัดสินใจที่ สอดคล้องกับความต้องการของงานที่กำลังทำอยู่ ดังนั้น ทั้งนโยบาย และวิธีปฏิบัติจะกลายเป็นประเด็นรองลงไปทันที ซึ่งการใช้อำนาจในลักษณะนี้จะทำให้เป็นผู้บริหารที่อ่อนแอ และมีประสิทธิภาพต่ำที่สุดในผู้นำทั้งสามแบบ หากจะเปรียบเทียบกับการบริหารก็เป็นการบริหารที่เน้นคนนั่นเอง ส่วนการใช้อำนาจประเภทมุ่งอำนาจแห่งตน (personal power managers) จะแสวงหาอำนาจเพื่อตัวเองและบุคคลที่อยู่ในทีมของตนเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ ผู้บริหารประเภทนี้มักจะจัดการโดยใช้แนวทางประชาธิปไตย ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะชื่นชอบ นำไปสู่การจงรักภักดีเนื่องจากรู้สึกว่าคุณำเข้มแข็งทำให้รู้สึกว่าคุณำถูกต้องเข้มแข็งไปด้วย แต่ในทางลบคือผู้บริหารประเภทนี้มักจะขยายอำนาจและสร้างขอบเขตอิทธิพลของตน ตลอดจนไม่ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่ทำให้เกิดความสร้างสรรค์เป็นสถาบันที่ดี ในขณะที่ผู้บริหารประเภทมุ่งสถาบัน (institutional managers) ซึ่งถือว่าเป็นการใช้อำนาจที่มีประสิทธิผลมากที่สุด โดยมุ่งใช้อำนาจเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่องค์กร และมีใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเป้าหมายส่วนตัว ซึ่งมี



ลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) การเอาใจใส่องค์การเป็นอย่างดี 2) การมีจริยธรรมในการทำงานสูง 3) การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์การ 4) การให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ทำประโยชน์เพื่อองค์การ จากแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการบริหารงานทั้งในภาคราชการและเอกชน ดังนั้น การใช้อำนาจอย่างชาญฉลาดใน สถานที่ทำงานจึงมีแนวโน้มในการก่อให้เกิดประสิทธิผล และแรงจูงใจมากกว่าการบีบบังคับ

2. อิทธิพล ถือเป็นกลไกสำหรับการใช้อำนาจของคนเราเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติ โดยมีความแตกต่างไปจากอำนาจตรงที่ว่า อิทธิพลนั้นสามารถมีผลกระทบในทางบวกคือไม่จำเป็นต้องบีบบังคับ ฝืนใจ หรือสั่งการโดยตรง ประเด็นสำคัญในการใช้อิทธิพลกับผู้อื่นนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเปิดรับฟังความเห็นจากผู้อื่น วิธีการรับอิทธิพลที่ดีจากผู้อื่นคือ 1) คอยสบตากับผู้พูด การจดบันทึกอย่างเหมาะสม 2) การให้ความสนใจและไม่แสดงความคิดเห็นขณะที่ผู้อื่นพูด 3) การให้ความสนใจในภาษากายของผู้พูดจะทำให้ทราบความรู้สึกผู้พูด 4) การถามคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (ปลายเปิด) 5) การทบทวนคำพูดเพื่อยืนยันความเข้าใจที่ตรงกัน

3. การจูงใจ การจูงใจเป็นการผสมผสานกันของศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการจูงใจอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระเบียบวิธี ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในพฤติกรรมของมนุษย์และทักษะการสื่อสารที่ได้รับการพัฒนามาอย่างดี รวมถึงการใช้ความสามารถในการทำให้เกิดความไว้วางใจอีกด้วย โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 3.1 ความน่าเชื่อถือ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการจูงใจซึ่งการสร้างควมไว้วางใจจาก ผู้อื่นมีประเด็นที่ควรพิจารณา ได้แก่ 1) บอกทั้งข้อดีและข้อเสีย เรื่องราวด้วยความเข้าใจอย่าง ถ่องแท้ 2) ทำตามสัญญา 3) เก็บความลับ 4) ยึดมั่นในคุณค่าของตนเอง 5) รับฟังและเปิด โอกาสให้ผู้อื่นเสนอความคิดเห็น 6) ให้ความสำคัญและเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นอันดับแรก

4. ความเข้าใจผู้ฟัง การรู้และเข้าใจผู้ฟังหรือรู้เขารู้เราถือเป็นกลยุทธ์สำคัญ ประกอบการตัดสินใจ มีวิธีการดังนี้ คือ 1) รู้จักผู้ตัดสินใจ ได้แก่ ผู้ทำการตัดสินใจ รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจ ผู้มีอิทธิพลภายในกลุ่มผู้ฟัง เช่น กลุ่มสนับสนุน กลุ่มคัดค้าน หรือเป็นกลาง สิ่งใดที่เป็นประโยชน์ หรือทางเลือก 2) วิเคราะห์ความสามารถในการรับรู้ของผู้ฟัง เป็นการสังเกตปฏิกิริยาที่ แสดงการเปิดรับหรือต่อต้าน การประเมินภาษากาย เช่น น้ำเสียง สีหน้า ในระหว่างสนทนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มี



ความรู้ 3) ประเมินการรับรู้ โดยทั่วไปแล้วผู้ฟังจะมีอยู่ 5 ประเภท ได้แก่ ต่อต้าน (hostile) ควรใช้อารมณ์ขันและพูดคุยให้เกิดความคุ้นเคย การมุ่งเน้นในสิ่งที่ เป็นข้อตกลง การ แสดงให้เห็นถึงความชำนาญและอ้างอิงผู้เชี่ยวชาญ มีหลักฐานสนับสนุนคำพูดของเรา การเน้นย้ำให้เห็นถึงประโยชน์ที่ สองฝ่าย (win-win outcome) และระบุถึง ผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับเป็นสำคัญกลุ่มเป็นกลาง (neutral) ต้องทำการโน้มน้าวใจ หรือดึงดูดใจโดย ระบุถึง ผลประโยชน์จากข้อเสนอของเราให้กับผู้ฟังกลุ่มนี้ ทำให้เป็น เรื่องง่าย ชัดเจน ดึงดูดใจ และมี หลักฐานอ้างอิง การใช้เรื่องเล่า ประสบการณ์ หรือพูด ดึงดูดความรู้สึก การชี้ให้เห็นถึงความเสียหายหากไม่ยอมรับข้อเสนอของเรา และ ปรีกษาหาหรือทางเลือกที่ผู้อื่นเสนอขึ้นมา กลุ่มไม่สนใจ (uninterested) ควรดำเนินการ เช่นเดียวกับกลุ่มที่เป็นกลาง ส่วนใหญ่แล้วผู้ฟังทลสนใจก็จะไม่คัดค้านซึ่งเราสามารถโน้ มน้าวให้เห็นด้วยกับเราได้ กลุ่มไม่ได้รับรู้ (uninformed) กลุ่มนี้มีมากขาดข้อมูลที่จำเป็น ดังนั้น ควรสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการแสดงให้เห็นถึงประสบการณ์ และความสามารถ ของเรา ควรนำเสนอข้อมูลอย่างง่าย ๆ และ ตรงไปตรงมาเพื่อไม่ให้สับสน และทำให้เกิด ความรู้สึกที่เชื่อมโยงกันด้วยการแบ่งปันเรื่องราวต่างๆ และกลุ่มให้การสนับสนุน (Supportive) เป้าหมายสำคัญของกลุ่มนี้ผู้บริหารต้องรักษา ให้สนับสนุนเราตลอดโดย การเพิ่มความกระตือรือร้นด้วยหลักฐานที่ชัดเจนและชี้ให้เห็นถึง ผลประโยชน์ที่องค์กร จะได้รับ ร่วมกันคาดการณ์และพิสูจน์ข้อโต้แย้งที่อาจมีจากผู้ที่อยู่ฝ่ายตรงข้าม และชี้แจง รายละเอียดของแผนปฏิบัติการ/ปฏิทินงานอย่างชัดเจน

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิผล เนื่องจากการตัดสินใจของคนเราโดยทั่วไป มักจะอยู่ บนพื้นฐานของเหตุและผลเป็นสำคัญ แต่ยังมีปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจ ของคนเราคือ อารมณ์ การรับรู้ และการมีใจเอนเอียงหรือลำเอียง ด้วยเหตุนี้การ ผู้อื่น จำเป็นต้องคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของผู้ฟัง ซึ่งมีกลยุทธ์ที่สำคัญดังนี้ เริ่มต้น ด้วยโครงสร้างที่ถูกต้อง การสื่อสารที่มีประสิทธิผลต้อง เริ่มต้นโดยโครงสร้างที่ถูกต้อง ซึ่ง มีตัวอย่างโครงสร้างที่ควรนำไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ดังนี้ คือ โครงสร้างแบบเน้นการ แก้ปัญหา จะอธิบายถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แล้วนำเสนอทางออกในการแก้ไข ซึ่ง เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังที่ไม่สนใจ หรือผู้ฟังที่ไม่ได้รับทราบเกี่ยวกับปัญหานี้มาก่อน โครงสร้างแบบนำเสนอทั้งสองด้าน ในการเอาชนะผู้ฟังกลุ่มเป็นกลาง หรือต่อต้านนั้นเรา จะต้องให้เหตุผลทั้งสองด้าน ด้านแรกนำเสนอด้านตรงกันข้ามและแสดงให้เห็นว่า เรา



ยอมรับในเหตุผลเหล่านั้น แล้วทำการเพิ่มข้อมูลการรับรู้ให้ผู้ฟังเพิ่มเติมเพื่อหักล้างแล้วจึงค่อยปฏิเสธที่ละประเด็นด้วยหลักฐาน เพื่อพิสูจน์ว่าเหตุผลของฝ่ายต่อต้านนั้นไม่เป็นจริง โครงสร้างแบบเน้นสาเหตุและผลกระทบ ควรเริ่มจากการปรึกษาหารือกันถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา แล้วแสดงให้เห็นว่าความคิดของเราจะขจัดสาเหตุและปัญหาเหล่านั้นได้อย่างไร อีกวิธีหนึ่งคือเน้นย้ำถึงผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ของปัญหา และอธิบายถึงข้อเสนอของเราในการแก้ปัญหาได้อย่างไร ซึ่งเหมาะจะใช้โครงสร้างนี้กับกลุ่มผู้ฟังที่หลากหลายแตกต่างกัน เช่น เปิดรับ ต่อต้าน เป็นกลาง สนับสนุน และอื่นๆ (กิระพงศ์ ภาภูมิ, 2560)

บทสรุป

การบริหารจัดการองค์การจะล้มเหลวหรือเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ทุกหน่วยงาน หรือองค์การไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการ ผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสามารถ “นำ” หรือเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของอิทธิพล หรือการผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ ถ้าหากเราผลักดันคนอื่นได้มากขึ้นย่อมแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่งหน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้น ๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ให้กลายเป็นผู้นำที่มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งสามารถรับมือกับความท้าทายของความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน องค์กรต่างๆ เช่น 21st Century Leaders มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างทักษะและความมั่นใจให้กับนักเรียนในการระบุรูปแบบการเป็นผู้นำของตนเอง และนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมความพร้อมในการประกอบอาชีพ และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคล การประสานความมุ่งมั่นที่ขัดแย้งกัน และการใช้ประโยชน์จากอิทธิพลในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นดิจิทัล



เอกสารอ้างอิง

- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน และคณะ. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 4 (1), 201-211.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2557). ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2556). ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. วารสารบริหารการศึกษามศว. 10 (18), 1-12.
- กัระพงศ์ ผาภูมิ. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(1), 19-28.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2562). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ดาร์วรรณ ถวิลการ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(1), 56-66.
- ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ. (2559). กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พระพิศาล วิสาโล และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง, 2(1), 1-12.
- วรวรรณ เทียมสุวรรณ และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 15(2), 1-15.
- อรุณ รักธรรม. (2558). การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล : ศึกษาเชิงพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร: เสนาธรรม.
- Yukl, G. (2021). *Leadership in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Pearson.
- Day, V. D. et al. (2019). *An Integrative Approach to Leader Development*. New York: Taylor and Francis Group.