ภาวะผู้นำในสังคมไทย
The Leadership in Thai society

พระมหาวิเชียร วชิรธมฺโม[*], ธนาคม รื่นพานิช[†], พระครูสุตกิจสโมสร [‡]
และจารึก ศิรินุพงศ์[§]

Received April 1, 2020; **Revised** April 26, 2020; **Accepted** May 25, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษาวิเคราะห์เรื่อง ภาวะผู้นำในสังคมไทย เป็นการศึกษาเรื่องความหมายของผู้นำในเรื่องศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพลชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของบุคคลผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน หน้าที่หนึ่งของผู้นำในการกำกับดูแล พฤติกรรมและการกระทำของผู้ตามในกลุ่ม นอกจากนี้ ผู้นำยังเป็นผู้ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มด้วยที่รูปแบบภาวะผู้นำที่จะขับเคลื่อนกระบวนการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการองค์กร ให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมไทยปัจจุบัน และผู้นำยุคใหม่จึงจำเป็นต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย
คำสำคัญ: ผู้นำ, ภาวะผู้นำ, สังคมไทย

Abstract

Subject analysis study Leadership in Thai society It is a study of what a leader means about the leadership potential that exists in terms of status, ability, influence, life and behavior so that it can direct the followers to the same goal. One role of a leader in supervision Behavior and actions of group followers. Leaders are also group representatives who are the leadership model that drives the human resource management process. And corporate management to achieve a balanced and sustainable development especially in the present era of Thai society and modern leaders need to understand the present environment and the changes that will occur in the future.
Keywords: leader, leadership, Thai society

[*] อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี โทร 0813264202 อีเมล์ mcupattani@gmail.com
[†] เลขานุการนายกเทศมนตรีนครเกาะสมุย
[‡] อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี
[§] อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี

บทนำ

การศึกษาวิเคราะห์เรื่อง ภาวะผู้นำในสังคมไทย จำเป็นต้องมีความเป็นภาวะผู้นำจะต้องมีทักษะความรู้ความเข้าใจในศักยภาพ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์แก่องค์กร ผู้นำต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานแต่ยังมีผู้นำบางส่วนยังขาดวิสัยทัศน์ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังติดอยู่กับระบบงานที่เชื่องช้า ไม่ยืดหยุ่นตลอดจนมีความคิดหรือวิสัยทัศน์ที่ไม่เปลี่ยนแปลงไม่ยอมรับและกล้าต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (Wikipedia, last updated on 10 August 2015 สืบค้นเมื่อ 10 ก.ค. 2562) ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจหรือได้รับการเห็นชอบหรือได้รับอนุญาตจากสมาชิกในกลุ่มในการสั่งการหรือบอกกล่าวบุคคลอื่น ๆ ให้ทำการใดๆ หรือ พูดแบบง่าย ๆ ได้ว่า “ผู้นำ” คือบุคคลที่มีผู้ตาม “ผู้นำ” คือ ผู้ที่สามารถนำทิศนำทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้า สู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพลชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของบุคคลผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน หน้าที่หนึ่งของผู้นำคือ การกำกับดูแล พฤติกรรมและการกระทำของผู้ตามในกลุ่ม นอกจากนี้ ผู้นำ ยังเป็นผู้ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มด้วย

กวี วงศ์พุฒ (2535 : 14-15) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ “ผู้นำ” ไว้ 5 ประการ คือ 1) ผู้นำหมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง 2) ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกลู่นอกทางด้วย 3) ผู้นำหมายถึง บุคคลที่สมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคม มิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ 4) ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด และ 5) ผู้นำหมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วม และเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาท หรือพฤติกรรมการเป็นผู้นำ

พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร. (2558) ได้อธิบายว่า “ภาวะผู้นำ” มีนิยามที่มีพื้นฐานความคิดอยู่ 2 ประการ คือ 1) พื้นฐานความคิดเพื่อบรรลุความสำเร็จด้วยคนอื่น หมายถึง ภาวการณ์ให้ความไว้วางใจคนอื่นว่า มีความปรารถนาและความสามารถที่จะประสานสัมพันธ์กันทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การเชิญชวนหรือด้วยความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งเป็นจุดเน้นขององค์กรยุคใหม่หรือโลกยุคใหม่ 2) มีพื้นฐานความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่ออนาคตที่ดีกว่า หมายถึง ภาวการณ์ท้าทายต่อสภาพการณ์ในปัจจุบันและมุ่งหน้าเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่โลกใหม่ที่ดีกว่า

ดังนั้น“ผู้นำ” จึงเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การมีบทบาทที่ต้องดำเนินไป ภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โลกในทุกวันนี้ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” นั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การ ในกระแสโลกยุคโลกาภิวัฒน์ที่ความเจริญด้านวัตถุเข้ามาแทนที่ วิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมจากอดีต สู่ ปัจจุบัน เราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา จากความเจริญที่รุดหน้าอย่างรวดเร็วของโลกยุคใหม่ที่มีความสลับซับซ้อน ผู้นำ (Leader) และ “ภาวะผู้นำ” จึงเป็นปัจจัยคู่ที่สำคัญต้องการเพิ่มมากขึ้นจนอาจเกิดวิกฤตภาวะผู้นำขึ้นได้ ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาในสังคมของทุกชนชั้น ทุกระดับ จนกระทั่งนำไปสู่ปัญหาระดับประเทศในที่สุด (สมบัติ กุสุมาวลี 2556)

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาผู้นำในปัจจุบัน ยังละเลยและมองข้ามเรื่องความสำคัญของภาวะผู้นำที่ตั้งอยู่บนทางสายกลาง และการรักษาสมดุลขององค์ประกอบต่างๆ โดยคำนึงถึง จุดของความพอเหมาะ ในเรื่องของ จังหวะ เวลา และ การจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก สำหรับการดำเนินชีวิต ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล และในระดับผู้นำ เนื่องจาก หากผู้นำขาดทักษะที่กล่าวมา โดยเฉพาะการรักษาดุลยภาพของปัจจัยต่าง ๆ ในขณะนั้น ๆ จะทำให้นำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดได้

ทั้งนี้ คุณลักษณะ และรูปแบบของการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการใช้ความรอบคอบประกอบการวางแผนอย่างระมัดระวังในเรื่องการจัดการความรู้ การปฏิบัติและการตัดสินใจ โดยตระหนักใน คุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต อดทน มีความเพียรในการใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิตจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง หากผู้นำบกพร่องทางภาวะผู้นำ หรือคุณลักษณะของการจัดสรรและรักษาสมดุลของภาวะผู้นำ จะเกิดผลกระทบและความล้มเหลว ตั้งแต่ในระดับชุมชน สังคม หน่วยงาน องค์กร ภาครัฐ ภาคเอกชน จนนำไปสู่ปัญหาระดับประเทศได้

ดังนั้น หากได้มีการนำเอาองค์ความรู้ และข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มของสังคมโลกที่กำลังอยู่ในยุคของการเปลี่ยนถ่าย เพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษใหม่ คือ ศตวรรษที่ 21 เข้ามาผนวกกับแนวคิดและทฤษฎีด้านภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อทำการสังเคราะห์ให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำแนวใหม่ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ดังนั้นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในแบบต่าง ๆ เช่น จากการสังเคราะห์หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ นานาทัศนะและบทความจากวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง

ภาวะผู้นำ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาผู้นำ เพื่อไปสู่ต้นแบบผู้นำที่สมบูรณ์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยผู้เขียนสนใจนำเสนอทางเลือกรูปแบบภาวะผู้นำดุลยภาพ

สภาพปัญหาสังคมปัจจุบัน

จากความสำเร็จของการพัฒนาในช่วง 50 ปีที่ผ่านมาครั้นถึงพ.ศ. 2540 สิ่งที่ควบคู่มา กับความสำเร็จกลับกลายเป็นปัญหาที่สะสมพอกพูนตามมาและ เพิ่มมากยิ่งขึ้น ขณะนี้กลายเป็นปัญหาอันใหญ่ของสังคมไทยยุคโลกภิวัตน์ ปัญหาอันยิ่งใหญ่ตาม คือ ปัญหาด้านสังคม จนอาจสรุปเป็นข้อความสั้น ๆ แต่น่าคิดอย่างยิ่งว่า "เศรษฐกิจก้าวหน้า สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน"ยิ่งพัฒนาด้านเศรษฐกิจให้ก้าวหน้ามากเท่าใด และความเจริญด้านวัตถุมีมากเท่าใดสภาพด้านจิตใจกลับเสื่อมลง จิตใจคนสับสน ว้าเหว่ คนขาดที่พึ่งทางใจครอบครัวที่เคยเข้มแข็งกลับอ่อนแอ แตกแยก ชุมชน หมู่บ้าน ที่เคยเข้มแข็งก็ตกอยู่ในสภาพเดียวกัน (นภวรรณ คณานุรักษ์, 2552 : บทความ)

ประเด็นปัญหาสังคมที่สำคัญสรุปสั้น ๆ ดังนี้

1. ประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวัตถุ แต่เกิดความเสื่อมทางด้านจิตใจ ค่านิยมและสังคมคนไทยประพฤติปฏิบัติที่แสดงถึงความเสื่อมทางจิตใจอย่างเห็นได้ชัดเจนหลายประการ เช่น นิยมวัตถุ นิยมความหรูหราฟุ่มเฟือย ยกย่องคนรวย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะร่ำรวยมาได้โดยวิธีใด เกิดการแข่งขันเอารัดเอาเปรียบ ไม่คำนึงถึงคุณธรรม จริยธรรม การเบียดเบียนเอารัดเอาเปรียบนี้นอกจากจะเบียดเบียนกันเองแล้ว ยังเบียดเบียนรุกรานธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอีกด้วย ที่ดิน ป่าไม้ แม่น้ำ สภาพธรรมชาติ ถูกรุกราน ยึดครอง ถูกทำลาย สภาพน้ำเน่าเสีย สภาพคนจนอยู่ใน สลัมท่ามกลางตึกสูงอันหรูหราใหญ่โต สภาพความยากจนแร้นแค้นของคนในชนบท และสภาพเสื่อมโทรมทางสังคม อันเกิดจากความเสื่อมทางจิตใจมีมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้จากปัญหายาเสพติด โสเภณี โรคเอดส์และปัญหาอื่น ๆรวมถึงการละเลยด้านศาสนา และประเพณีเป็นต้น

2. ปัญหาอื่น ๆ ที่สืบเนื่องจากความเสื่อมทางด้านจิตใจและค่านิยม คือ 1) ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลงอย่างมากและอย่างรวดเร็ว 2) ความเหลื่อมล้ำระหว่างคนรวยและคนจนมีมากยิ่งขึ้น คนรวยมีเพียงจำนวนเล็กน้อย แต่เป็นเจ้าของทรัพย์สมบัติมากมาย ทำให้คนจนส่วนใหญ่ที่จนอยู่แล้วกลับยิ่งยากจนลงไปกว่าเดิมอีก 3) ความเจริญกระจุกอยู่แต่ในเมือง ไม่ได้กระจายออกไป ทำให้คนชนบทอพยพเข้าสู่เมืองเกิดปัญหาตามมาทั้งในชนบทและในเมือง 4) ระบบราชการขาดประสิทธิภาพ เพราะปรับสภาพไม่ทันกับปัญหาสังคมที่ซับซ้อนในเมืองหลวงและในชนบท และ 5) คนไทยส่วนใหญ่พื้นฐานการศึกษายังน้อย ปรับตัวไม่ทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่ประเทศไทยโดยเฉพาะเรื่องข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์เป็นต้น

3. วิกฤตการณ์ทางการเมือง หมายถึง ระบบการเมืองของ ไทยอันเป็นแบบแผน ของสังคมในการปกครองประเทศ และดูแลทุกข์สุขของประชาชนให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข ขณะนี้การเมืองไทยมีปัญหาถึง 8 ประการ คือ 1) ใช้เงินเป็นใหญ่ 2) มีการผูกขาดการเมืองโดยคนจำนวนน้อย 3) คนดีมีความสามารถเข้าไปสู่การเมืองได้ยาก 4) การทุจริตประพฤติมิชอบมีอยู่ในทุกระดับ 5) การเผด็จการโดยระบอบรัฐสภา 6) การต่อสู้ขัดแย้งเรื้อรังและความไร้เสถียรภาพทางการเมือง 7) การขาดประสิทธิภาพทางการบริหารและนิติบัญญัติ และ 8) การขาดสภาวะผู้นำทางการเมือง

4. วิกฤตการณ์ในระบบราชการ หมายถึง ระบบราชการอันเป็นเครื่องมือปัญหาสังคมไทยกลับกลายเป็นปัญหาเสียเอง เช่น ปัญหาความเสื่อมศักดิ์ศรีของระบบราชการ ทำให้คนดีคนเก่งหนีระบบราชการ ปัญหาคอรัปชั่นในวงราชการปัญหาคุณธรรม เป็นต้น

5. วิกฤตการณ์ของการศึกษา หมายถึง การศึกษาของไทยอัน เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาของสังคมไทยกลายเป็นตัวปัญหาเสียเอง เช่นการเรียนแบบท่องจำเนื้อหาไม่ทันต่อความรู้ที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ปัญหาการแก่งแย่งแข่งขัน ปัญหาระบบการศึกษา การบริหาร การกระจายโอกาสการศึกษา รวมถึงการศึกษาของสงฆ์ก็มีปัญหาด้วยประมวลสรุป

ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ คือ “ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ” ได้ทำการสังเคราะห์จากทฤษฎีภาวะผู้นำพื้นฐาน 5 รูปแบบ และนำมาทำการสังเคราะห์จุดเด่นทางความคิดและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีคุณลักษณะอันสอดคล้องกับยุคโลกาภิวัฒน์ของสังคมไทยปัจจุบัน ที่ปรากฏอย่างโดดเด่นและควรจรรโลงไว้อย่างเหมาะสม ดังนี้ (บทความทางวิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ – ภาวะผู้นำสำหรับศตวรรษที่ 21 ดุษฎีรัตน์ โกสุมภ์ศิริ)

ภาวะผู้นำแบบผนึกกำลัง (Synergistic Leadership) เป็นภาวะผู้นำแบบผนึกกำลังในสังคมไทยที่ให้กรอบแนวคิดในการตรวจสอบและสะท้อนเสียงของสตรีในภาวะผู้นำทางการศึกษา ในองค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบที่จะต้องสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) โครงสร้างขององค์กร ที่ส่งเสริมต่อการบำรุงรักษาและการดูแลเอาใจใส่ การให้รางวัล การพัฒนาวิชาชีพ และการให้คุณค่ากับความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) พฤติกรรมภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นพฤติกรรมโดยรวม (inclusive) มุ่งการบำรุงรักษา (nurturing) และมุ่งงาน (task-oriented) 3) พลังขับภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ การกระทำ

และความคาดหวังของผู้ ต้องใช้แนวคิดแบบองค์รวมเพื่อบูรณการพลังขับต่างๆ เข้าด้วยกัน และ 4) ความเชื่อ ทัศนคติและที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้นำ มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การให้คุณค่า (valuing) จริยธรรม (ethics) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (integrity) ความเคารพ (respect) ความต้องการก้าวหน้าในอาชีพ (professional growth) การสร้างความไว้วางใจ (building trust) และการสนับสนุนคนงาน (support among employees)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม(Ethical Leadership) คือภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีสององค์ประกอบที่สำคัญ คือ (หนึ่ง) มีการปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม และ (สอง) มีการนำอย่างมีจริยธรรม ทั้งในส่วนที่มองเห็นได้ และ มองเห็นไม่ได้ เช่น มีค่านิยมหรือหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งลักษณะทั้งสองนี้ ต้องมีอยู่อย่างเป็นปกติวิสัยตลอดเวลาเพื่อเป็นต้นแบบ และเพื่อสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้นำเองและองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ มีเพื่อทำให้เกิด ความร่วมมือร่วมใจเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณธรรม และเพื่อความเคารพในตนเอง (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557)

ภาวะผู้นำดิจิตอล(Digital Leadership) เนื่องจากสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมความรู้ สังคมสารสนเทศ และสังคมเครือข่าย จึงทำให้ผู้นำในยุคนี้และยุคหน้า จำเป็นต้องมีคุณลักษณะพิเศษบางประการ คือ ทัศนคติใหม่ ทักษะใหม่ และความรู้ใหม่ในข้อจำกัดและโอกาสของ ICT และ การใช้งานอย่างมีประสิทธิผลโดยเฉพาะใน 3Cs คือ การใช้คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และเนื้อหารวมทั้งมัลติมีเดีย อันเป็นคุณลักษณะที่ควรต้องมี เพิ่มเติมจากคุณสมบัติที่ดีที่มีอยู่แบบดั้งเดิม เช่นความเห็นอกเห็นใจ ความศรัทธา ความผูกพัน และอื่นๆ นอกจากนั้นแล้ว ลักษณะส่วนบุคคลสำหรับผู้นำดิจิตอล ยังประกอบด้วย ความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา และความกระหายใคร่รู้ต่อความรู้ใหม่ ซึ่งต้องเข้าใจว่า ภาวะผู้นำดิจิตอลนั้น ไม่ใช่สิ่งที่คงที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557)

ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม (Transcendental Leadership) ท่าน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557) ทัศนะหนึ่งที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม (Transcendental Leadership)ภาวะผู้นำยอดเยี่ยมสำหรับศตวรรษที่ 21 โดย Dariush (2010) ได้กล่าวไว้ว่า หากพิจารณาถึงความเปลี่ยนแปลงในทฤษฎีภาวะผู้นำจากอดีต คือ ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) สู่ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เชิงมีส่วนร่วม ตามสถานการณ์ แบบใฝ่บริการ แบบแลกเปลี่ยน และแบบการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นพัฒนาการทางทฤษฎีที่ดีขึ้น เขาเห็นว่า ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม อันเป็นภาวะผู้นำพึงประสงค์และเป็นความหวังของผู้คนระดับโลกมากขึ้นนั้น หมายถึงภาวะผู้นำที่มีความสามารถ ดังนี้ 1) อยู่เหนืออัตตาและความปรารถนาของตัวเอง 2) ช่วยให้ผู้ตามทำในสิ่งดังกล่าวและมุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น 3) ช่วยให้ผู้คนผูกพันกันอย่างเป็นมนุษย์ และ 4) มีเส้นทางร่วมและชะตากรรมร่วม Dariush ยังชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่ในอดีต ต่างมีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย ต่างแสดงความกล้าหาญทางศีลธรรมเพื่อยืนหยัดในความจริงและความยุติธรรม ยอมทุกข์ทรมาน หรือยอมตาย เพื่อความเชื่อ และค่านิยมของตนเอง

ในปัจจุบัน เราอยู่ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการมีทัศนะระดับโลก จึงเป็นช่วงเวลาของภาวะผู้นำยอดเยี่ยมที่มีการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆดังนี้ เปลี่ยนจากการยึดมั่นในตนเอง เป็น มีจิตสำนึกในตนเอง เปลี่ยนจากการพูด เป็น การกระทำ เปลี่ยนจากความเป็นอิสระจากกัน เป็น การพึ่งพาอาศัยกัน เปลี่ยนจากรายบุคคล เป็น หมู่คณะ และเปลี่ยนจากประเทศที่แยกกันเป็น ชุมชนโลกที่บูรณาการกัน

ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำยอดเยี่ยม ให้กรอบความคิดเชิงปฏิวัติ ในการมองความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในองค์กรใหม่ เป็น ความสัมพันธ์ของผู้คนที่มีความแตกต่างกันมากขึ้น (More diverse people) ในกระบวนการกำกับดูแลร่วมกันที่แท้จริง และเนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์จากเก่าสู่ใหม่ ทำให้ในปัจจุบันค่อยๆ คืบไปสู่ภาวะผู้นำยอดเยี่ยมที่มีลักษณะสำคัญกันมากขึ้น ดังนี้ 1) รับฟังการสะท้อนผล (reflective) 2) ยึดค่านิยมเป็นศูนย์กลาง (value centered)3) มีทัศนะระดับโลก (global in perspective) และ 4) อำนวยความสะดวกต่อสุนทรียสนทนา (dialogue)

ภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา (Dialogic Leadership) Isaacs (1999) เป็นผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสุนทรียสนทนา กล่าวถึงข้อปฏิบัติ 4 ประการ สำหรับการเป็นผู้นำแบบสุนทรียสนทนา ไว้ว่า (1) ฟังคนอื่น (Listening) (2) เคารพความเห็นคนอื่น (Respecting) (3) เปิดใจกว้าง (Suspending) ทั้งไม่ระงับ หรือ ไม่สนับสนุนความคิดด้วยความเชื่อมั่นฝ่ายเดียว (4) แสดงความคิดเห็น (Voicing) ภายหลัง David Bohm ได้นำปรากฏการณ์ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมายกระดับการอธิบายด้วยกฎเกณฑ์ และ ทฤษฎีทางควอนตัมฟิสิกส์ เพื่อนำไปใช้ในสังคมตะวันตกปรากฏว่าได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ถูกนำไปใช้ในการเรียนการสอนเพื่อดึงศักยภาพผู้เรียนให้เป็นที่ปรากฏ สามารถสร้าง ญาณวิทยา (intuition) ใหม่ๆขึ้นมากมาย องค์กรที่นำไปใช้ พบว่าเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างชัดเจน คนในองค์กร มีความรักกันและเข้าใจกันมากขึ้น ในขณะเดียวกัน คนในองค์กรก็มีการค้นพบศักยภาพของตนเองและนำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กรได้มากกว่าแต่ก่อน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557)

David Bohm หันมาสนใจกับวิธีคิดแบบตะวันออกอย่างจริงจัง จนช่วง 10 ปีสุดท้ายของชีวิตสามารถนำเอาศาสตร์ทางด้านควอนตัมฟิสิกส์สมานเข้ากับมนุษยศาสตร์ได้อย่างแนบแน่นจนแทบเป็นเรื่องเดียวกัน David Holm เริ่มมองเห็นว่า การที่

มนุษย์ถูกแบ่งแยกออกจากกัน โดยมิติต่าง ๆ เช่น ศาสนา วัฒนธรรม ฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และมิติทางเพศนั้น ล้วนเป็นผลมาจาก การทำงานของ ความคิด (Thought) ทั้งสิ้นความคิด ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต และเป็นผู้กำหนดความหมายและการดำรงอยู่ของสิ่งที่ถูกสังเกต ความคิด จึงเป็นตัวการ แบ่งแยก ผู้สังเกต จาก สิ่งที่ถูกสังเกต และเป็นการเริ่มต้นของการแบ่งแยกระหว่าง มนุษย์ กับ ธรรมชาติ ออกจากกัน ในขณะเดียวกัน ความคิด ก็เป็นตัวสร้างความรู้และตรรกะ ชุดต่าง ๆ เพื่อนำสิ่งที่ถูกสังเกต เชื่อมโยงเข้าหากันใหม่ เพื่อรับใช้ความต้องการอันไม่สิ้นสุดของผู้สังเกต โลกทั้งใบจึงเต็มไปด้วย ความแตกต่างอันสับสนวุ่นวายและความขัดแย้งที่ไม่มีทางออก เนื่องจากการปิดกั้นของชุดตรรกะความรู้และ มายาคติแห่งการแบ่งแยกแตกต่างที่ผู้สังเกตสร้างขึ้น ทำให้ไม่สามารถกลับมาพูดคุยแบบมนุษย์สัมผัสมนุษย์เพื่อถ่ายเทสภาพการดำรงอยู่สู่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ ดังนั้น เขาจึงประกาศความเชื่อว่า เพื่อแก้ปัญหาที่มนุษย์เผชิญอยู่นี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์จะต้องสลัดความคิด ความรู้เดิมทิ้งไป และร่วมกันแสวงหาความคิดใหม่จากธรรมชาติ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว David Bohm เรียกว่า การสนทนา (Dialogue) โดยที่มีเงื่อนไขสำคัญของการสนทนา เป็นกฎกติกาอยู่ 3 ประการ คือ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) หมายถึง การฟังโดยไม่นำฐานคติ (presupposition) เดิมมาเป็นกรอบอ้างอิงในการตัดสินเสียงที่ได้ยินได้ฟังจากผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำยากที่สุด จึงมีข้อแนะนำในการปฏิบัติไว้ 3 ประการคือ ให้ฟังเสียงของตนเอง (Self-reflection) นั่นคือ ฟังเสียงหรือความคิดหรือคำพูดที่มีอยู่ในใจ (inner call) ที่ยังไม่ได้พูดออกมา ก่อนที่จะทำการพูดหรือโต้ตอบอะไรออกไป การฟังเสียงตนเองให้ดีๆ จะเป็นโอกาสที่ดีที่เราจะได้รู้จักและเข้าใจต้นตอความคิดได้ดียิ่งขึ้น ประการที่สองคือ ชื่นชมกับเสียงของความเงียบ (appreciation of silence) ในระหว่างความเงียบของวงสนทนา อาจมีเสียงธรรมชาติที่ควบคุมไม่ได้ แต่ถ้าเรากำหนดความรู้สึกให้ชื่นชมกับเสียงที่ได้ยิน เราจะสามารถเรียนรู้อะไรมากขึ้น เพราะไม่มีการปิดกั้นหรือตัดสินสียงที่ได้ยินล่วงหน้า และประการสุดท้ายคือ เคารพเสียงของคนอื่น (respecting the participants' voice) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ ผู้ที่พูดเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและเกิดความไว้วางใจมากขึ้น 2) ความไว้วางใจ มีความรู้สึกเป็นอิสระ และผ่อนคลาย (Trust, Free and relaxing) อันเป็นผลมาจากวัตถุประสงค์เบื้องต้นของวงสนทนาแบบ Dialogue นั้นคือการมาฟังและเรียนรู้จากคนอื่น และ 3) เคารพในความเท่าเทียมกันของความเป็นมนุษย์ (equality) วงสนทนาคือชุมชนของผู้มี "ศีลเสมอกัน" หรือมีความเสมอภาคกันภายใต้กฎกติกาที่ตกลงกันไว้ไม่มีการแยกเขาแยกเรา จะต้องปล่อยวางสิ่งเหล่านี้ลงทั้งหมดโดยไม่มีเงื่อนไขเพื่อให้ความคิด ความรู้สึกที่มาจากความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถไหลถึงกันได้โดยอัตโนมัติ

อย่างไรก็ตาม David Bohm ไม่คิดว่า Dialogue คือคำตอบสุดท้ายของการแก้ปัญหาได้ทุกเรื่อง แต่เขาคิดว่า มันเป็นจุดเริ่มต้นของ สัมมาทิฐิ การสนทนาในลักษณะนี้ จึงควรกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คนในวงสนทนาจะเป็นกระจกเงาให้กันและกัน อย่างปราศจากอคติ เพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละคนเรียนรู้ตัวเองและแก้ไขปรับปรุงตนเองให้สามารถทำงานร่วมกันและอยู่ร่วมกันกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขสามารถแก้ไขปัญหาที่ยากๆที่ไม่สามารถจัดการด้วยวิธีการธรรมดาได้

นานาทัศนะภาวะผู้นำร่วมสมัย คุณก่อศักดิ์ ชัยรัศมีศักดิ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บจม. ซีพีออลล์ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำ ไว้ว่า คุณสมบัติ 5 ประการที่ควรมีในผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนไปยังตัวตนและความสำเร็จของผู้บริหารบริษัทใหญ่ระดับโลกได้ในระดับหนึ่ง คือ (1) การปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องในตัวผู้นำเป็นกระบวนการที่สำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จค่านิยมด้านบวก ในการพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าต่อไปได้ ความซื่อสัตย์ ความมีคุณธรรมและจริยธรรม การรู้จักแยกแยะถูกผิด การแบ่งงานกันรับผิดชอบและผนึกรวมกับความรักที่มีต่อสังคมเป็นพลังขับเคลื่อนให้สังคมพัฒนาในทางที่ดีขึ้น (2) ผู้นำต้องคิดแก้ปัญหาด้วยตัวเองเป็นพร้อมๆกับการบ่มนิสัยใฝ่หาความรู้ ซึ่งเปรียบเสมือนสองด้านของเหรียญเดียวกันการ "คิดไม่เป็น" แม้มีองค์ความรู้อื่นๆ ประกอบในการตัดสินใจก็ไร้ผล ในขณะเดียวกันหากขาดนิสัยใฝ่รู้แม้จะขบคิดปัญหาเท่าใด ก็ไม่สามารถมีความคิดที่หลุดพ้นจากกรอบเดิมๆ ซ้ำร้ายยังทำให้มีมุมมองที่คับแคบอีกด้วย (3) ต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ใช้ทักษะ การพูดและการเขียนเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ในขณะเดียวกัน ไม่ควรละเลย "การฟัง" เพราะหากความสามารถในการฟังไม่ดีพอการสื่อสารก็อาจมีปัญหาได้เช่นกัน (4) มีความคิดระดับสากล และ (5) ต้องมีความรู้รอบด้านนอกเหนือวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถมองโลกและสังคมได้ครบทุกแง่มุม เพิ่มเติมจากที่กล่าวมาแล้ว คุณก่อศักดิ์ ยังได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ "ภาวะผู้นำตามวิถีตะวันออก" 7 ประการซึ่งสามารถร้อยเรียงให้จดจำง่ายๆ ไว้ว่า "สำนึกต่อหน้าที่ – มีสัจจะ – กตัญญู - รู้จักอ่อนน้อม – ยอมให้อภัย -ไม่ช่วงชิงเป็นที่หนึ่ง - คำนึงถึงความกลมกลืน"

"ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ"เมื่อพิจารณาจากคุณลักษณะที่โดดเด่น และเหมาะสมของภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบข้างต้น ผนวกเข้ากับ คุณลักษณะพึงประสงค์อื่น ตามที่ได้มีการศึกษา และแสดงไว้ในนานาทัศนะ สามารถสังเคราะห์ออกมาเป็น คุณลักษณะของ "ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ" ได้โดยสรุปดังนี้ 1) ความรู้ (Knowledge & Knowhow) : ผู้นำต้องมีความรู้ พร้อมๆกับการบ่มนิสัยใฝ่หาความรู้ต้องมีความรู้รอบด้านนอกเหนือวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถมองโลกและสังคมได้ครบทุกแง่มุม 2) สติ และ ปัญญา : ผู้นำต้องมีสติ มีความตื่นรู้ รู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบตัว และ รู้ตน มีปัญญา และไหวพริบ มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ในทางที่ถูกที่ควรและกิอประโยชน์ 3) ความคิด (Critical Thinking): ผู้นำต้องมีความคิดระดับสากล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มี

ความสามารถในการคาดการ การจำลองความคิด (Anticipation, imagination, and simulation) มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหาด้วยตัวเองเป็น ความคิดเริ่มนี้จะมีขึ้นได้ ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้น มีใจจดจ่อกับงาน มีความเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และมีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จ 4) น้ำใจ (Empathy) : ผู้นำต้องเป็นผู้มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ มีใจเป็นกลาง และเปิดกว้าง ปราศจากอคติ หรือที่เรียกว่า มี “สัมมาทิฐิ” มีความรู้ประมาณ และวางใจ วางตนเป็นกลาง โดยนำมาปฏิบัติจริงกับชีวิตของตนเอง เดินทางสายกลางและยึดหลักการ “อยู่อย่างพอเพียงและพอดี”5) ทักษะสื่อสาร (Communications) : ผู้นำต้องมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี ใช้ทักษะ การพูดและการเขียนเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ควรละเลย “การฟัง” และควรมี “ทักษะการฟัง” ที่ดีเยี่ยม 6) คุณธรรม (Ethics) : ผู้นำต้องมีค่านิยมที่ดีและถูกต้องสำหรับสังคมส่วนรวม มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีการรู้จักแยกแยะถูกผิด มีหิริ โอตัปปะ โดยมีหลักธรรมเป็นองค์ประกอบเป็นพื้นฐานและกรอบแนวทางเพื่อส่งเสริมเกื้อหนุนและประคับประคอง และใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการ มีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักและเหตุผล และความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ ปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง 7) ผู้นำต้องมีทักษะของการจัดลำดับความสำคัญ และการรักษาดุลยภาพดุลยภาพ (Balance & Equilibrium): ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมส่วนรวม ได้เป็นอย่างดี 8) เที่ยงธรรมและมนุษยธรรม : ผู้นำต้องอยู่เหนืออัตตาและความปรารถนาของตัวเอง มีความสามารถในการช่วยให้ผู้คนผูกพันกันอย่างเป็นมนุษย์ และ มีเส้นทางร่วมและชะตากรรมร่วมกันได้อย่างสันติสุ 9) มนุษยสัมพันธ์และสร้างคน (Creation) : ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างคน มีความสามารถในการจูงใจ และให้กำลังใจแก่ผู้อื่น (ซึ่งเป็นผู้ตาม) ให้ความช่วยเหลือให้ผู้ตามทำในสิ่งที่เป็นเป้าหมายร่วมและมุ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายที่ดีขึ้น 10) กล้าหาญเด็ดเดี่ยว (Courage) : ผู้นำที่ดีต้องมีความกล้าหาญและความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจหลังจากที่คิดอย่างรอบคอบแล้ว ต้องมีความกล้าหาญเด็ดขาด และต้องมีลักษณะ “กล้าได้ กล้าเสีย”ไม่เกรงกลัวต่ออันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ ต้องมีความกล้าหาญสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และ 11) พันธะสัญญา (Commitment) และความรับผิดชอบ (Accountability & Responsibility): ผู้นำต้องมีสำนึกตระหนักของความรับผิดชอบ ในสิ่งที่ตนตัดสินใจลงไป หรือ กระทำไป ทั้งต่อส่วนตัว และส่วนรวม

บทสรุป

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในสังคมไทย พบว่า ภาวะผู้นำ คือ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์การของโลกยุคปัจจุบันของ ผู้นำ ทั้งนี้คุณสมบัติที่สำคัญของการเป็น “ผู้นำ” นั้น ต้องใฝ่รู้ และปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทยยุคศตวรรษที่ 21 ที่ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน (Discontinuous Change) จึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนให้พร้อมที่จะยืดหยุ่น และกลายเป็นองค์กรที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ภาวะผู้นำต้องมี 1) มีคุณภาพในองค์ความรู้ มีความรอบรู้ มีความใจกว้าง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถเป็นเลิศในการจัดสมดุล ของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปัจจัยเสริมและข้อจำกัด ในการบริหารจัดการช่วงเวลาสำหรับการตัดสินใจอย่างรอบคอบ การจัดการสถานการณ์ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจากศักยภาพที่แท้จริง ความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ การให้ความสนใจต่อรายละเอียด และการจัดการความสามารถหลัก 2) ภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศ ที่มีความสามารถ เป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการบ่มเพาะภาวะผู้นำที่มีศักยภาพเป็นเลิศในทุกๆ ระดับขององค์กร และ 3) ภาวะผู้นำที่เกิดจากการปฏิบัติงานภายใต้สภาพเสมือนจริง

ดังนั้นจึงแสดงว่าการที่คนเรามีความเป็นผู้มีภาวะผู้นำในสังคมไทยมาเป็นทางเลือกในการพัฒนาผู้นำนั้นจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ต่อองค์กร และต่อตัวผู้นำเอง ประกอบกับการยึดถือแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตน มีสำนึกในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข เกิดการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยีในยุคสังคมไทยปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

บรรณานุกรม

กวี วงศ์พุฒ. (2535). ***ภาวะผู้นำ***. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สมบัติ กุสุมาวลี. (2556). **การสำรวจแนวคิดภาวะผู้นำในองค์กรระดับโลก ศึกษาจาก Harvard Business Review 2010-2012.** การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้าย วันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2556

พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์. (2558). **ภาวะผู้นำ หลักธรรม และ กระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์.**

นภวรรณ คณานุรักษ์ (2552) ภาวะผู้นำเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Leadership for Efficiency Organization), **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.** 29(4) เดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2552

วิโจน์ สารรัตนะ. (2557). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.** กรุงเทพมหานคร

Wikipedia, last updated on 10 August 2020 (ออนไลน์), สืบค้นเมื่อ 10 ก.ค. 2562