

ภาวะผู้นำที่ดีในยุคไทยแลนด์ 4.0

The Buddha's concept of leadership & Thailand 4.0

Received:	January	24, 2019
Revised:	June	14, 2019
Accepted:	June	17, 2019

พระครูสุนทรวัชรกิจ (Phrakhrusunthonwatcharakit)*
เอกมงคล เพ็ชรวงษ์ (Aekmongkol Phetchawong)**

บทคัดย่อ

ผู้นำของประเทศของโลกที่ยิ่งใหญ่เกรียงไกรไปด้วความสามารถปัญญาเฉียบแหลมจะมีประโยชน์อะไรถ้าขาดสติหรือเสียสติและไม่ยึดหลักธรรมในการปกครองบริหารประเทศความสำเร็จที่ได้มาไม่ว่ายุคใดสมัยใด ถ้าขาดองค์ประกอบของหลักธรรม จะเป็นความสำเร็จที่ไม่ยั่งยืนย่อมสามารถเสื่อมสลายได้ ยิ่งเจริญสูงส่งทางด้านวัตถุขึ้นเท่าใด ก็ยังมีโอกาสเสื่อมสลายเร็วขึ้นเท่านั้น โดยเฉพาะภาวะผู้นำที่ดีอันพึงประสงค์ ในยุค 4.0 นั้น จะไม่ใช่ผู้ที่คอยสั่งการอีกต่อไป แต่จะเป็นผู้นำที่คอยส่งเสริมสนับสนุน ให้ลูกน้องแต่ละคนสามารถทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้สำเร็จ รวมถึงการคิดสิ่งใหม่ๆ การนำเอาคุณค่าที่มีในตัวพนักงานมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรมทันสมัยมีการประยุกต์ Digital Life อันทรงคุณค่า ต้องสร้างมาเพื่อให้มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำพึงประสงค์, ยุคไทยแลนด์ 4.0

* อาจารย์ประจำวิชา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและรัฐศาสตร์ (น.ด.,บ.ปด.,พธ.ด.)
วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีเพชรบุรี. โทร. 081-1990888 ., e-mail Thammigo@gmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ (ปธ.5.,อ.ม.,พธ.บ.)วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ วัดป่าไผ่ก่ารววิหาร
จังหวัดสุพรรณบุรี. 72160. ID 37207- 00402 -045 Tel.094 5535366, e-mail aekmong123@ hotmail.com

Abstract

In this point, we are mentioned all about the Leadership of the greatest world, with their sharp talents, can be useful for so many types of their works. In case of they must be conscious rather than unconscious otherwise the leadership cannot be stand up the top of the world. They do not a making rule on the administration of the country, the success cannot movement. In case of the standard is not stable or unsustainable success that can be destroyed every minutes, hours, days, months and years. How much higher or how much faster that are involved with the object. It is more likely to undergo beta-decay or positron-decay. The discussion of how the shift to Industry 4.0, especially digitalization, will affect the labour market is being with management practices in industry or so on. Therefore is especially good desirable leadership in the 4.0 era is not the one who orders anymore. It is a leader who promotes. Then, they are allowed in each subordinate to work on his or her own for their responsibilities that are including new ideas, needs to bring some value to the employees to innovate better fine an industry and work together. Modern technology gadgets are becoming everyday items in the world today. New technology is not just a good idea and a cool gadget—it is also built for functionality a sustainable healthy life is ensuring that older people have health conditions.

Keywords: “ Buddha’s concept” “leadership Thailand 4.0”

1.บทนำ

การปกครองและบริหารที่ดีนั้น ต้องมีผู้นำที่มีความเป็นภาวะผู้นำที่ดีในทุกๆ ด้าน อย่างไรก็ตาม ในยุคการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม รวมทั้งเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ภาวะผู้นำของแต่ละองค์กร

ดังนั้น เมื่อการพัฒนาประเทศ ปรับเปลี่ยนการขับเคลื่อนเช่นนี้ องค์กรที่ดำเนินงานในประเทศ ย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาหลักของประเทศ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหาร องค์กร จึงต้องได้รับการส่งเสริมให้สอดคล้องกับยุค Thailand 4.0 ด้วย แต่บทบาทของผู้นำที่ดีในยุค 4.0 เป็นยุคของการบริหารจัดการคนให้ดูแลคน เป็นเรื่องของความเชื่อในความเป็นมนุษย์ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวทุกคน (Human Being) เป็นยุคของนวัตกรรมและโลกที่ทันสมัยในการประยุกต์ Digital Life ผวนกับนวัตกรรมอันทรงคุณค่า ที่แต่ละองค์กรต้องสร้างมา เพื่อให้มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้คุณสมบัติของผู้นำเปลี่ยนไป เพราะเป็นเรื่องที่กลับมาใกล้ตัวมาก ทำให้คนทำงานสามารถอยู่ได้ด้วยตัวเอง ”

ทุกคนสามารถดูแลและจัดการตัวเองได้ ก่อเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ สิ่งที่น่าสนใจคือ บทบาทของผู้นำที่ดีในยุค 4.0 จะไม่ใช่ผู้ที่คอยสั่งการอีกต่อไป แต่จะเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมสนับสนุน บุคคลให้สามารถทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้สำเร็จ รวมถึงการคิดสิ่งใหม่ๆ การนำเอาคุณค่าที่มีในตัวสร้างเป็นนวัตกรรม บทบาทนี้ สิ่งแรกที่ทุกคน ควรทำความเข้าใจ ถึง ความหมาย แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำ (Leadership) ช่องทางที่จะเข้าสู่ภาวะผู้นำที่ดี พึงปรารถนาในยุค Thailand 4.0 นำไปสู่การพัฒนาตามโมเดล Thailand 4.0 ต่อไป

2. ความหมายภาวะผู้นำ (Leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการบริหารและจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไป มีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำ เอาไว้หลายทรรศนะด้วยกัน ที่น่าสนใจทั้งนักวิชาการ ต่างประเทศและภายในประเทศ เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น จึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลายมาบางส่วนอาทิเช่น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2546:25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลาย มาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม

กิติ ตยัคคานนท์ (2543:67) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ หรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่ง ที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมมือกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2544:11). กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

นอกจากนี้นักวิชาการต่างๆ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า

ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่า เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การ จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้นำหมายถึงบุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย ให้กำกับและประสานงาน ให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้นำอาจเป็นผู้ที่อาจได้รับการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง หรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่ม เพื่อที่จะกำกับและประสานงาน ที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ออกคำสั่ง เป็นผู้จัดปัญหา การโต้แย้งภายในกลุ่ม (สมยศ นาวการ,2538:12).

ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำดังนี้

1. ต้องมีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่
ให้เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่สามารถ
จัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง (Social Maturity & Achievement Drive) คือจะต้องมี
ความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ
ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม
หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง

3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน (Inner Motivation) ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่
เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จก็จะกลายเป็นแรงจูงใจทำ
ให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบจะเป็นบันไดที่ทำให้เขามี
โอกาสประสบความสำเร็จ

4. ต้องมีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ
นั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำ ไม่ใช่เขาทำเอง ดังนั้น เขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจ
และทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำจะต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า
ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคล
ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่น และ
มีความสนใจร่วมกับผู้อื่น (Phinit Kotakarn,2560)

จะเห็นได้ว่า ผู้นำ ซึ่งหมายความถึงบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้า
ผู้ตัดสินใจเพราะ มีความสามารถการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ตามหรือ ใต้บังคับบัญชา ไปในทางดีหรือ
ชั่วได้ นั่นเอง

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ดังที่ได้กล่าว มานักวิชาการยังได้เสนอแนวคิด
และทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตก ต่างกัน การศึกษาภาวะผู้นำจากทฤษฎี
ต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย จะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการที่ได้รวบรวมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์การ
เขียนบทความในครั้งนี้อย่างยิ่ง ดังต่อไปนี้

ฮอดจ์ และ จอห์นสัน (Hodg & Johnson, 1970: 255-259) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดย
มีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐาน ต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ(Traitist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ
จะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

2. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการ ยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

3. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) โดยมีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือการวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

4. ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง 3 ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

บาร์บารา เคลแมน (Barbara Kelleman) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่างๆ เอาไว้ 10 หมวด ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำจากหมวดนี้จึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

1) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์อันทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถที่จะกระทำการจูงใจบุคคลอื่นๆ ให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้แนะ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจและอิทธิพล ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้นดำเนินการเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ

3) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำในลักษณะนี้นั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม ที่ตอบสนองแนวนโยบายของผู้นำในลักษณะทำด้วยความสมัครใจ

4) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเด่นอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่แสดงออกในโอกาสที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม

5) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการบริหารคนด้วยวิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบีบบังคับ

6) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำจากหมวดนี้เกิดจากการยอมรับในอำนาจของกันและกัน ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจมาบังคับอีกบุคคลหนึ่งให้ลดการต่อต้าน เท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้สามารถจะก่อให้เกิดขึ้นได้

7) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำเพื่อให้ความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

6) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการจำแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวกการใช้ความพยายามเพื่อที่จะให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

8) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม โดยบางครั้งภาวะผู้นำก็เกิดขึ้นมาจากผลพวงของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

เรนนี่ ดับบลิว เนปีแอร์ (Renney W.Napier: 118-119) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเกิดภาวะผู้นำไว้ 4 ประการคือ

1. ความเป็นผู้นำตามลักษณะพันธุกรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวตามกำเนิด
2. ความเป็นผู้นำเกิดจากตำแหน่งโดยมีลักษณะความเป็นผู้นำตามหน้าที่การงาน
3. ความเป็นผู้นำที่เกิดจากสถานการณ์ หากผู้ใดมีคุณสมบัติตามสถานการณ์นั้นพร้อมอยู่แล้วก็จะกลายเป็นผู้นำ
4. พฤติกรรมทำให้เกิดผู้นำ วัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดผู้นำแบบนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของกลุ่มนั้นๆ

สตอดจิว (Stogdill, Ibid:120-121). ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการเกิดภาวะผู้นำไว้ 6 ประการดังนี้

1. ทฤษฎีเหมือนทฤษฎีที่ว่าด้วยลักษณะผู้นำที่มีมาแต่เกิด
2. เชื่อว่าลักษณะผู้นำเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่ และโอกาส
3. มีความเชื่อว่าผู้นำนั้นเกิดจากความสามารถเฉพาะตัว และเพื่อนร่วมงาน
4. ทฤษฎีให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ประการคือการกระทำการปฏิสัมพันธ์ และเจตสิก โดยเชื่อว่าการที่จะเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีการควบคุมทางจิตใจที่ดี

5. เชื่อว่าผู้นำนั้นต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการอะไร หากเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจ และตอบสนองความต้องการเหล่านั้นก็จะกลายเป็นผู้นำในกลุ่มได้
6. เชื่อว่าลักษณะทางธรรมชาติของมนุษย์ จะคิดอยู่เสมอว่า ถ้าตนให้ความร่วมมือกับผู้นำแล้ว ผู้นำย่อมเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย

เฮอร์เชย์ และ บรองค์ชาร์ต (Hersey & Blanchard Ibid., p.34) เสนอแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามความต้องการของผู้ตามว่า “ผู้นำจะต้องปรับตนเองให้ตอบสนองกับความต้องการของผู้ตาม แม้ว่าทฤษฎีนี้ยังไม่สามารถทดสอบความเที่ยงตรงในทางทฤษฎีได้ก็ตาม แต่ก็ได้รับความยอมรับสูง และถือเป็นทฤษฎีนำสมัยทฤษฎีหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญกับผู้ตาม แต่ประสิทธิผลขึ้นอยู่กับผู้นำ โดยจะต้องพิจารณาความสอดคล้องกับระดับความสอดคล้องกับผู้ตาม” จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะเกี่ยวพันกับความเป็นเอกลักษณ์หรือความเป็นปัจเจกบุคคล ที่แสดงออกถึงคุณลักษณะในด้านต่างๆ ขณะเดียวกันความเป็นผู้นำบางครั้งยังต้องอาศัยสถานการณ์ อาศัยบทบาทหรือความคิดหรือวิถีคิดของแต่ละบุคคลได้แสดงออกมาในแต่ละช่วงเวลาต่างๆ ด้วย ส่วนภาวะผู้นำนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งทางพันธุกรรมและสัญชาตญาณ หรืออาจจะอาศัยสถานการณ์ เวลา โอกาส หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะสำหรับการบริหารจัดการและเป็นศูนย์กลางของพฤติกรรมที่แสดงออกผ่านรูปแบบการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือรูปแบบอื่นๆ เพื่อให้ภารกิจงานบรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ถ้าขาดซึ่งภาวะผู้นำจะโดยกำเนิดหรือรูปแบบอื่นใดก็ตาม

จะส่งผลให้ประสิทธิภาพแห่งการบริหารจัดการพานพบกับความล้มเหลว โดยที่ผู้นำไม่อาจที่จะนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดที่ได้ตั้งไว้

4. คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดี

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีในยุคปัจจุบัน เป็นสิ่งที่แสวงหาได้ สร้างสรรค์ให้บังเกิดขึ้นได้ “เป็นพรแสวง ไม่ใช่พรสวรรค์” (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ,2009:300) ให้สรรสร้างหาความสุขกับงาน ในหน้าที่ให้มากที่สุดและดีที่สุด ให้พัฒนาตนเอง แล้วนำมาเป็นแนวทางแก้ปัญหา พัฒนาหน่วยงานของตนเอง ผู้นำควรหลีกเลี่ยงการมุ่งมั่นสร้างความสำเร็จ ในตำแหน่งให้กับตนเอง บนพื้นฐานของความคิดสะสม เบียดเบียน ที่มุ่งสร้างความร่ำรวยทางวัตถุนิยมแต่ “มีจิตใจที่ยากจน” เป็นการใช้ภาวะผู้นำที่ไม่ถูกต้องทาง ซึ่งเป็นหนทางเสื่อมสำหรับผู้นำในที่สุดและในส่วนของ บริบทภาวะผู้นำที่ดี (รศ.ดร.อุทัย เลาหวิเชียร 2543: 33-38) ได้นำเสนอบทสรุปเกี่ยวกับ คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดีไว้ ดังเช่น 1). ผู้นำต้องมีความรู้ และผู้นำต้องบริหารจัดการความรู้ ภายในองค์กรได้ 2) . ผู้นำต้องมีความสามารถในงาน และสามารถเป็น ให้แก่ผู้ตาม 3). ผู้นำต้องมีทัศนคติที่ดี สร้างสรรค์งานในเชิงบวก คุณค่าที่ดีในการดำรงชีวิต 4). ผู้นำต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

รวมทั้งการเป็นผู้นำที่ดีต้องมีคุณสมบัติสำคัญของผู้นำ ที่ต้องมีติดตัวไว้ อย่างน้อย 10 คุณสมบัติสำคัญของผู้นำ (อนันยช,2547: 112) ที่ต้องเตรียมพร้อมและมีติดตัวไว้ได้แก่

1. มุ่งมั่นในการทำงาน ผู้นำต้องมีพลังในการทำงาน มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย เพื่อขับเคลื่อนทีมให้กระตือรือร้นไปพร้อม ๆ กัน

2. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีด้วย สื่อสารได้ตรงประเด็น แม่นยำ ไม่อ้อมค้อม ไม่ว่าจะเป็นการชมเชย วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์ การบอกเป้าหมายและสิ่งที่ควรทำอย่างชัดเจน และควรสื่อสารอย่างพอเหมาะพอดี มีการลำดับความสำคัญอย่างเหมาะสม

3. มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีไม่ต้องทำอะไรทุกอย่าง เมื่อมอบหมายงานให้ทีมหลักสำคัญคือควรทำให้ลูกทีมรู้สึกว่าเขามีความสำคัญ และรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

4. เป็นผู้ฟังที่ดี ผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย ต้องฟังเป็นและถามเป็น เพื่อที่จะได้ข้อมูลและเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นช่วยตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพเข้าถึงประเด็นต่าง ๆ ได้รวดเร็วขึ้น

5. มีระบบและระเบียบผู้นำที่มีระบบและระเบียบจะช่วยให้ทุกอย่างชัดเจน ไม่วุ่นวายไม่สับสน ช่วยให้ทีมงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

6. มีส่วนร่วมกับทีม การเป็นผู้นำไม่ใช่การสั่งการหรือควบคุมเท่านั้นแต่ต้องมีส่วนร่วมร่วมกับทีม โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ทีมมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ และที่สำคัญคือต้องแน่ใจว่า ทีมเข้าใจสิ่งที่กำลังทำอยู่ร่วมกัน

7. เป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบ ถึงแม้จะมีการแบ่งงานให้ลูกน้องในทีมไปแล้ว แต่ผู้นำยังคงความเป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตลอดเวลา

8. กล้าหาญและตรงไปตรงมา ผู้นำต้องกล้าเผชิญกับปัญหา กล้าพูดให้ทีมรู้ถึงจุดอ่อนของตัวเองหรือสิ่งทีงานออกมาไม่ได้อย่างที่คาดหวัง เพื่อที่ทีมจะช่วยแก้ปัญหาได้ชัดเจนและไม่สับสน

9. รู้จักลูกทีม ผู้นำต้องรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของลูกน้อง และรู้ว่าอะไรบ้างที่ทำให้ทีมทำงานได้ดี ผู้นำควรจะต้องรู้ถึงชีวิตส่วนตัวลูกทีมด้วย เพราะจะช่วยทำให้เข้าใจและผลักดันได้อย่างเหมาะสม

10. เป็นผู้ตามที่ดี ผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ตามที่ดีด้วย ด้วยการให้ค่าของทุกคนในทีม สร้างแรงบันดาลใจ ร่วม ส่งเสริมให้ลูกทีมสื่อสาร ระดมความคิดและเปิดกว้าง เพราะไม่อย่างนั้นผู้นำจะกลายเป็นผู้บังคับทันที

จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดีนั้นต้องมีภาวะผู้นำ เกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง (Direction) ขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) โลกปัจจุบันไร้พรมแดน ไร้ขอบเขต และพลวัตต่อเนื่องตลอดเวลา (Dynamic Borderless World) ผู้นำต้องวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผน และการตัดสินใจ เพื่อค้นหา Strength: Weakness: Opportunities: Threats: จุดอ่อน จุดแข็งงานนั้นๆ เพื่อสามารถมองเห็นช่องว่างของตลาดที่จะสอดแทรกเข้าไปทำธุรกิจ มีนวัตกรรมใหม่ (New Innovation) เกิดจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะก้าวนำความคิดออกนอกกรอบ (Paradigm Shift) สร้างความแตกต่าง กล้า (Dare) ที่จะเปลี่ยน (Change) ตัวเอง และกรอบความคิดไปสู่สิ่งใหม่ มีความสามารถในการมองอนาคต (Vision) ด้วยจินตนาการที่ตั้งอยู่บนหลักการ ที่สำคัญต้องเชื่อ (Belief) และศรัทธา (Faith) แม้คนอื่นมองไม่เห็นแบบเรา (ชัชวาล เสนะวงศ์ ChatChy,2560).

ผู้นำ”ไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบกฎหมายเพียงแต่เป็นบุคคลที่สามารถชักจูง โน้มน้าวให้คนอื่น มีการเปลี่ยนแปลงตามความเชื่อหรือทัศนคติตามตนเองได้ ฉะนั้นผู้นำที่ดี จะต้องเป็น“ผู้นำ” ที่ทุกคนอยากได้ เป็นไปตามความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมาสโลว์ได้ระบุไว้ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม ด้านมีชื่อเสียง และด้านความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ผู้นำ ถือว่าเป็นหัวใจที่สำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน บุคคลที่จะก้าวเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ต้องมีศักยภาพ(Potential)เหนือคนอื่นในหน่วยงาน หรือในกลุ่มสังคมของตนเอง ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้นำที่ดี ดังนี้ ได้แก่

1. มีมนุษยสัมพันธ์ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคนด้วยความนับถือและให้เกียรติอย่างจริงจัง มีความสัมพันธ์อันดี ประนีประนอม สามารถดึงเอาศักยภาพของผู้ร่วมงานมาใช้ให้มากที่สุด ทำให้การประสานงาน การขอความร่วมมือปฏิบัติงานที่มอบหมาย ได้รับการตอบสนองด้วยความเต็มใจ และมีขวัญกำลังใจที่ดี อันจะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์และมีประสิทธิผล

2. มีอารมณ์ที่มั่นคง ไม่ฉุนเฉียวง่าย ละซึ่งความโลภ โกรธ หลง ขจัดความขัดแย้งในหน่วยงานของตนเองเป็นเด็ดขาดและอะลุ่มอล่วย พยายามกันได้ก็ยอม ไม่มีทิฐิ มองส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่เอาเรื่องส่วนตัวมาเกี่ยวกับงาน ไม่แย่งเอาผลงาน รู้ว่างานสำเร็จเป็นผลงานของใครจึงจะให้คุณให้โทษได้อย่างยุติธรรม

3 .มีบุคลิกภาพที่ดี หรือภาษาไทยที่ง่าย เข้าใจดี ใช้ว่า “มีมาดดี” คำว่ามาด หมายถึง ทุกๆ สิ่ง ทุกๆ อย่าง ที่อยู่ในตัวผู้นำและทุกอย่างที่ผู้นำกระทำ ตั้งแต่ศีรษะจรดเท้า การยืน เดิน นั่ง นอน พูด ฟัง การแต่งกาย ฯลฯ บุคลิกหรือมาดเป็นสิ่งที่สามารถฝึกหัดกันได้ แก๊ใจและปรับปรุงกันได้ หากหน่วยงานใดมีผู้นำไม่มีมาด บุคลากรก็ขาดความเชื่อมั่น ศรัทธา ไม่ร่วมทำงานหรือให้ความร่วมมือ ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมาย

4 .เป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ที่ต้องการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดี ในการครองตน ครองคน ครองงาน

5. ทำงานเป็นทีม เป็นประชาธิปไตย การวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ต้องการให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม ต้องใช้วิธีแบบมีส่วนร่วม โดยจัดประชุมปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน พยายามดึงศักยภาพที่ดีของผู้ร่วมงานออกมาใช้ให้เป็นแนวปฏิบัติในหน่วยงานหรือองค์การของตนเอง อย่าใช้คนๆเดียวเป็นตัวชี้ขาด เพราะการบริหารงานโดยคนเดียวจะมีโอกาสล้มเหลวได้ง่ายกว่าการบริหารโดยกลุ่มบุคคล

6. ทำตัวเป็นครูที่ดี ที่มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงตลอดเวลา ผู้นำอย่าชี้แจง อย่าลืมนำผู้นำกระทำสิ่งใด ที่ไหน อย่างไร จะมีผู้ร่วมงานคอยจับจ้อง สังเกตอยู่ ถ้าปฏิบัติไม่ดี งานดี มีประสิทธิภาพ เข้าลักษณะ รวดเร็ว เรียบร้อย ราบรื่น ก็จะเป็นการสอนผู้ร่วมงานโดยทางอ้อม คือเป็นการสอนด้วยการกระทำให้ดู โดยไม่ต้องบอกหรือแนะนำเป็นการส่วนตัวแต่อย่างใด

7. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ผู้นำหรือผู้บริหารจะถูกพิสูจน์โดยใช้ความซื่อสัตย์เป็นเกณฑ์ เป็นเครื่องวัดผู้นำที่ดีมาก เพราะมนุษย์ทุกคนมีความโลภเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ถ้าผู้นำมีความซื่อสัตย์จะเป็นผู้นำได้นาน อย่าหมกเม็ด อย่าเก็บความลับเรื่องเงินไว้คนเดียว โอกาสพลาดเรื่องเงินจะเป็นอันตรายมาก ผู้นำอย่าถือเงิน จับเงิน หรือชื่อของ วัสดุ อุปกรณ์ด้วยตนเอง ไม่ใช่หน้าที่ ควรให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ร่วมงานเป็นผู้ทำในรูปของคณะกรรมการ

8. กล้าตัดสินใจ และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิด รับรู้ รับทราบ ให้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมกระบวนการตัดสินใจ กระบวนการคิด เวลามีคนถามต้องตอบได้ “ต้องเป็นหนึ่งเดียว” เท่านั้น ไม่มีสองในหน่วยงานหรือองค์การ

9. ไม่หวงอำนาจ ให้กระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่ให้พร้อมกับมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน เป็นฝ่าย/แผนก/หมวด/งาน เป็นการมอบหมายภารกิจหรืองานสำคัญให้ผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ โดยผู้นำคอยหมั่นกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ดูแลอยู่ห่างๆ อย่าไปจู้จี้จ้าน ซ้ำโน่นซ้ำนี้อยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้ผู้ร่วมงานไม่มั่นใจ ซึ่งต่อไปจะไม่กล้าทำงาน ทำให้งานเสียทั้งระบบได้ “ผู้มอบอำนาจคือผู้มีอำนาจที่แท้จริง”

10. ให้ความรู้ กำลังใจ แก่ผู้ร่วมงานอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม รู้เห็นถึงความสามารถ และมีมือของผู้ร่วมงาน เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ให้ถูกคน ถูกงาน และถ่วงถึง

5. ภาวะผู้นำที่ดีในยุคไทยแลนด์ 4.0

ผู้นำที่ดียุค 4.0 เนื่องจากเป็นยุคของการบริหารจัดการคนให้ดูแลคน เป็นเรื่องของความเชื่อในความ เป็นมนุษย์ และคุณค่าที่มีอยู่ในตัวทุกคน (Human Being) นั่นเพราะ 4.0 คือยุคของนวัตกรรมและโลกที่ทันสมัย ในการประยุกต์ Digital Life ผสมกับนวัตกรรมอันทรงคุณค่า ที่แต่ละองค์กรต้องสร้างมาเพื่อให้มีลักษณะเฉพาะ และแตกต่างอย่างยั่งยืนด้วยเหตุนี้จึงทำให้คุณสมบัติของผู้นำเปลี่ยนไป เพราะเป็นเรื่องที่กลับมาใกล้ตัวมาก

บทบาทของผู้นำยุค 4.0 นิยามให้ “ผู้นำต้องเปลี่ยนเป็นผู้อำนวย หมายถึง ผู้อำนวยการเรียนรู้หรือ คอยอำนวยความสะดวกในทุกๆเรื่อง เพื่อให้คนทำงานสามารถอยู่ได้ด้วยตัวเอง” ยุค 4.0 ผู้นำจะต้องคอยส่งเสริมและ อำนวยให้เกิดองค์กรจัดการตัวเอง (Self Organization) ซึ่งเชื่อมโยงไปกับวิถีของคนยุค 4.0 อย่างชัดเจน ส่วนในแง่ของ HR 4.0 ก็จะมีมองไปที่การเชื่อในคุณค่าของคน (Personal Value) ศรัทธาในคุณค่าที่มีอยู่ในตัวทุกคน เชื่อว่าทุกคนสามารถดูแลและจัดการตัวเองได้ ก่อเกิดนวัตกรรมใหม่ๆได้ด้วยตัวเองเช่นเดียวกันสิ่งที่น่าสนใจคือ

บทบาทของผู้นำที่ดีในยุค 4.0 จะไม่ใช่ผู้ที่คอยสั่งการอีกต่อไป แต่จะเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมสนับสนุน ให้ลูกน้องแต่ละคน สามารถทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้สำเร็จ รวมถึงการคิดสิ่งใหม่ๆ การนำเอาคุณค่าที่มีในตัวพนักงานมาสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม ซึ่งก็คือผู้อำนวยการและพัฒนากร (OD : Organization Development) โดยมีทักษะที่จำเป็นดังนี้

1) ต้องเข้าใจในความต่างของคนและศรัทธาในคุณค่าความแตกต่างของแต่ละคน (Personal Values Trust)ผู้นำต้องเชื่อว่าพนักงานทุกคนมีคุณค่าและข้อดีในตัวเอง สิ่งนี้คือ Mindset แรกของผู้นำยุค 4.0 ซึ่งผู้นำต้องมองเห็นความถนัดของลูกน้อง แล้วจึงจะสามารถพูดคุยกับเขาในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ชวนเขาคิดหาวิธีการทำงานส่วนนั้นให้สำเร็จ

2) ต้องฟังเก่งและฟังด้วยหัวใจ (Deep listening)
เมื่อผู้นำได้เห็นคุณค่าของลูกน้องแล้ว สิ่งต่อมาคือต้องรับฟังให้มากด้วย เพราะการฟังสามารถทำให้พนักงานมีตัวตนอยู่จริง หลายองค์กรผู้นำส่วนใหญ่มักชอบพูดเยอะแต่ฟังน้อย จนลูกน้องไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งไม่ต่างจากการปิดกั้นโอกาสและเวทีโชว์ศักยภาพในทางอ้อม แต่ถ้าผู้นำเปิดโอกาสให้พวกเขาเวทีแสดงความคิดเห็น ก็ยิ่งทำให้พวกเขามีพลังคิดมากขึ้นและยังแสดงให้เห็นว่าพวกเขามีตัวตนอยู่จริงในองค์กร

3) ต้องฝึกฝนคนเป็นและโค้ชคนได้ (Coaching)
การเป็นโค้ชที่ดี ไม่จำเป็นต้องเก่งแบบตัวนักกีฬาที่ลงแข่ง แต่บทบาทของโค้ชที่ดีต้องเข้าใจและมองเห็นศักยภาพของลูกน้อง ต้องฟังให้เป็น ตั้งคำถามเก่งแล้วถึงจะสะท้อนกลับไปได้ ทำให้บทบาทโค้ชเปรียบเหมือนการช่วยค้นหาเป้าหมาย ค้นหาคุณค่าและแนวทางสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมาย

4) ต้องมีทักษะของการอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitation)
การเป็นผู้นำในยุค 4.0 ต้องสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ได้ เพราะจะช่วยให้ทุกกิจกรรมที่บริหารอยู่บรรลุผล จากการที่คนทั้งทีมเข้าใจสิ่งที่ทำอยู่ตรงกันและคุยในเรื่องเดียวกัน ซึ่งข้อนี้ต่างจาก 3 ข้อแรกที่เป็นการบริหารตัวบุคคล นอกจากนี้การอำนวยความสะดวกยังช่วยให้ทุกคนในทีมร่วมกันทำงานในภารกิจต่างๆให้สำเร็จ โดยผู้นำต้องวางเป้าหมายนั้นๆให้เป็นของพวกเขา ใช้แนวคิดของพวกเขา ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดการแชร์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อ.วรภัทร ภูเจริญและอ.วิศิษฐ์ วังวิญญู ที่ได้เขียนหนังสือถึงเรื่องผู้นำในบทบาทกระบวนการ หรือ Facilitator.วันพฤหัสบดี, มิถุนายน 6, 2562

5) ต้องมีทักษะการเล่าเรื่องเก่ง (Storytelling)
เพราะการเล่าเรื่องมีผลต่อทัศนคติ, ความเชื่อ ทำให้การเล่าเรื่องได้เก่งสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติคนได้ ยกตัวอย่าง : นิทานเรื่องหนูน้อยหมวกแดง ซึ่งมีการเล่าต่อๆ กันมากกว่า 700 ปีแล้ว ความน่าสนใจคือ เวลาพ่อแม่เล่านิทานเรื่องนี้ ให้ลูกเราฟัง พอลูกได้ฟังก็จะทำให้เขารู้ว่า ไม่ควรไว้วางใจใครง่ายๆ ต้องระวังตัวเอง และไม่ใช่ชีวิตบนความประมาท ซึ่งหากว่า ผู้นำยุคนี้สามารถเล่าเรื่องได้เก่ง ก็จะทำให้ลูกน้องได้ทั้งความรู้ และต่อยอดความคิดต่อไปได้

ทักษะทั้งนี้ คือ ทักษะที่เน้นความเป็นมนุษย์ (Soft Side) ซึ่งเป็น Soft Skill ต่างจากยุคก่อนที่บทบาทความเป็นผู้นำเน้นหนักไปที่ Hard Skill นั่นเพราะยุค Business 4.0, Organization 4.0 หรือ HR 4.0 จะเน้นเรื่อง คนเป็นหลัก โดยทำให้องค์กรสามารถจัดการตัวเองได้ ทุกคนต้องหยิบยกเรื่องนวัตกรรม ขึ้นมาได้ด้วยตนเองและสามารถดูแลตัวเองได้ ซึ่งไม่เฉพาะการดูแลตัวเอง ได้แก่เรื่องงาน แต่ต้องรวมไปถึงเรื่องชีวิต และ

ครอบครัวด้วยหากเปรียบพนักงานแต่ละคน คือ องค์กรหนึ่งองค์กร เมื่อทุกคนในองค์กรเข้มแข็ง องค์กรที่ทุกคนรวมอยู่ก็จะยิ่งเข้มแข็งเท่าทวีคูณ ก่อเกิดนวัตกรรมใหม่ ที่เต็มไปด้วยคุณค่า ความยั่งยืนและความสุข นราวิทย์ นาควิเวก, CEO บริษัทเอ็กเซลเลนท์ ฟิเฟิล จำกัด, Strategic Partner & Consultant, บริษัท ฟิเฟิลแวลูร์ จำกัด ,เรียบเรียงโดย Smart SME.

คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีและไม่ดีนั้น เมื่อรวบรวมจากตำราจะมีจำนวนมาก ทำให้ผู้บริหารมีความลังเลว่า ในฐานะที่ตนเป็นผู้บริหารควรจะยึดถือคุณธรรมข้อใดในการบริหารงาน โดยเฉพาะเมื่อเพิ่มหลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเข้าไป ก็จะมีจำนวนมากขึ้นเป็นทวีคูณ ทำให้ไม่รู้ว่าจะนำหลักธรรมอะไรมายึดถือเป็นหลักปฏิบัติ ที่จะเป็นประโยชน์ได้จริง ๆ จากการศึกษารวบรวมแนวทางต่าง ๆ จากเอกสารรวมทั้งพระราชดำรัสต่างๆ โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า คุณธรรมเหล่านั้นจะต้องครอบคลุมหน้าที่ และภารกิจของผู้บริหาร 3 ประการ คือ **การครองตน ครองคน และครองงาน** จากพระราชดำรัสตอนหนึ่งซึ่งพระราชทานแก่ผู้เข้าเฝ้าในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2527 เป็นข้อความที่ครอบคลุมเฉพาะที่จำเป็นและสำคัญในการนำไปปฏิบัติงานในฐานะผู้นำได้เป็นอย่างดี ดังมีความว่า “กำลังใจ กำลังปัญญา กำลังความคิด ความซื่อสัตย์ ทุกสิ่งทุกอย่างมีความหมายทั้งนั้น ไม่ใช่ไม่มีความหมาย เวลาท่านผู้ใหญ่ไปให้โอวาท บอกว่าให้มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำการงานด้วยความตั้งใจที่ดี ให้หลักวิชาการให้ถูกต้อง ท่านผู้ใหญ่ท่านพูดอย่างนั้นมีมากมาย ท่านไปที่ไหนก็ต้องพูดอย่างนั้น แล้วก็ไม่มี ความหมาย ที่จริงมีความหมายต้องพูดซ้ำๆ ว่า ขอให้ทำด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทำด้วยรู้ทัน ทำด้วยความรู้ไม่ผิดพลาด ทำด้วยมีหลักวิชา ทำด้วยความไม่มีอคติ”

จากพระบรมราโชวาทดังกล่าว มีข้อความที่พระองค์ทรงตรัสไว้ว่า ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่มีอคติ ทำงานด้วยความตั้งใจที่ดี ให้หลักวิชาการให้ถูกต้อง และ เมื่อนำพระราชดำรัสดังกล่าว ซึ่งกล่าวไว้เมื่อ 30 กว่าปีก่อน แต่ยังคงมีความทันสมัย สามารถนำมายึดถือและปฏิบัติได้เป็นอย่างดี และเมื่อนำมาวิเคราะห์ดู ก็สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ข้อใหญ่ ซึ่งเป็นคุณธรรมของผู้นำเพื่อการประพฤติปฏิบัติในการครองตน ครองคน และครองงานได้เป็นอย่างดี นั่นก็คือ ให้มีความซื่อสัตย์ ให้มีความยุติธรรม ให้ทำงานด้วยความตั้งใจที่ดี และใช้หลักวิชาการในทางที่ถูกต้อง

องค์กรทั้งหลายไม่ว่าองค์กรของรัฐหรือบริษัทเอกชนจะเจริญก้าวหน้าและมีความยั่งยืนได้ก็ต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรเป็นกำลังการขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายคือความสำเร็จ โดย เฉพาะผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารทุกระดับต้องถือว่ามีความสำคัญยิ่งเพราะถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ดีและมีความสามารถเข้ามาบริหารองค์กรนั้นก็เป็อันหวังความเจริญก้าวหน้าได้ แต่หากได้ผู้นำไม่ดีบกพร่องด้านคุณธรรม ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมนำพาองค์กรไปสู่ความเสื่อมได้ไม่วันใดก็วันหนึ่ง ซึ่งก็มีตัวอย่างให้เห็นในสังคมไทย

ฉะนั้นผู้นำที่ดีจึงต้องมีคุณสมบัติหรือมีความเพียบพร้อมด้วยคุณธรรมหลายๆ อย่างอยู่ในตัว โดยคุณธรรมของผู้นำหากยกหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับการจัดสรรไว้พร้อมสรรพ อยู่ที่การเลือกสรรนำมาใช้ให้เหมาะกับกาลเทศะ บุคคล และสถานการณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), (2551:326).

6. สรุปได้ว่า

จะเห็นว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ดีในยุคปัจจุบันเป็นสิ่งที่แสวงหาได้ สร้างสรรค์ให้บังเกิดขึ้นได้ “เป็นพรแสวง ไม่ใช่พรสวรรค์” ให้สรรสร้างหาความสุขกับงานในหน้าที่ให้มากที่สุดและดีที่สุด ให้พัฒนาตนเอง แล้วนำมาเป็นแนวทางแก้ปัญหา ผู้นำควรหลีกเลี่ยงการมุ่งมั่นสร้างความสำเร็จในตำแหน่งให้กับตนเอง บนพื้นฐานของความคิดสะสม เบียดเบียน ที่มุ่งสร้างความร่ำรวยทางวัตถุนิยมแต่ “มีจิตใจที่ยากจน” เป็นการใช้ภาวะผู้นำที่ไม่ถูกทิศทาง ซึ่งเป็นหนทางเสื่อม สำหรับผู้นำที่ดี ต้องเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ ทั้งในด้านคุณภาพทางจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถ

กล่าวคือ ในด้านคุณภาพทางจิตใจ ก็เป็นผู้นำที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นหลัก โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ แก่สังคม แก่โลก เป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง โดยทำตนเป็นผู้นำที่เป็นที่พึ่งของหมู่ชน เป็นที่พึ่งของสังคม ตลอดจนเป็นที่พึ่งของมนุษยชาติอย่างสมบูรณ์ ส่วนในด้านคุณภาพด้านความสามารถ ก็เป็นผู้นำที่ประกอบด้วยองค์ความรู้ในด้านต่างๆ อย่างครบถ้วนเช่น ด้านการจัดระบบบริหารงาน ด้านความรู้พื้นฐานทางกฎหมาย เศรษฐกิจ สถานการณ์โลก เป็นต้น

ดังนั้น ผู้นำที่ดีในยุค 4.0 นั้นต้องปฏิบัติตน ตามหลักครองตน ครองคนและครองงาน จึงเป็นผู้นำที่สามารถครองตน ให้เป็นที่ยอมรับนับถือและศรัทธาของบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งเป็นผู้นำที่**ครองคน**ด้วยความยุติธรรม โดยการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งในการบริหารงาน และเป็นผู้นำที่**ครองงาน**ด้วยการพัฒนาระบบการบริหารงานในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาโดยใช้องค์ความรู้เป็นฐาน (knowledge-based problem) ทำให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้ (Personal Mastery) มีการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) มีโมเดลความคิด (Mental Models) มีทีมการเรียนรู้ (Team Learning) ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ShareVision) ในระบบการบริหารงานทุก ๆ ส่วน จึงทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 นี้ได้ต่อไป

References

- Anayachor. (2004) Supervisor Tips, Bangkok: Pailin Book ..
- Barbara Kelleman (ed),(1984), Leadership as a Political Act in Leadership :Multidisciplinary Perspective , New Jersey : Prentice Hall ,.
- Decharin, P., Assoc. Prof. Dr. [Online] Retrieved 15 Feb 2017 60 from [https:// www.gotoknow.org / posts / 376628](https://www.gotoknow.org/posts/376628).
- Gen. Prem Tinsulanon, Lecture on "The Royal Approach to Government Management,"[online], accessed 15 February 2006, Available from www.nesgc.go.th/
- Hodge Billey J. & Herbert J. Johnson. (1970). Management and Oganization Behavior. New York : John Willey & Sons, .
- Inchim, R. "Desired characteristics of executives. 2009. [Online] Retrieved when accessed on 10 August 2017. From klangnoi.udon4.go.th/data/V8.
- Kotakarn, P.: [Online] Retrieved 15 Feb 2017. From <http://phinit0112.blogspot.com>.
- Laowicia, U. (2000), the concept of modern public administration,.
- Muangthong, S., (2000). "Buddhadhamma and Desirable Leadership", Master of Arts Thesis (Faculty of Graduate Studies, Mahidol University), Sovereignty Formula in the Tripitaka, Volume 12, Angkuthat Sect Donna-Every-Tikit Nip 479
- Nakwawi, N., CEO Excel People Company Limited, Strategic Partner & Consultant, People Value Company Limited, compiled by Smart SME.
- Nanthaphiwat, T., (1978). Management Principles, (Bangkok: Chulalongkorn University Press, Dossapittham Dharma, Chucha (Thai) 28/176/112.
- Nowakan, S. (1995), Administration. Bangkok: Dokya.
- Outdoor Education For Youth and Living Society. Online. Accessed 15 Feb 2017.
- Pantharangkul, P.: (2010) "Key Qualities of Good Leadership" Think People Consul Ting,[Online] Retrieved on 10 August 2017 from <https://prakal.wordpress.com>.
- Panyarot, S., Dr. Tony looks like a leader. Written at GotoKnow. [Online] Retrieved 15Feb 2017. From: <https://www.gotoknow.org/posts>.

- Phiraphonphiphat, M., (2001). "Ethics and Leadership: A Study of Political ScienceViewsIntheuniversityRangsan Prasertsri, Leadership, (Bangkok: Thanachat Printing,.,
- Phra Phrom Kunaphon (Por Por Payutto), (2008). Buddhist Dictionary The Code, 16th edition, (Bangkok: SR Printing Mass Products Company Limited,.)
- _____.(2003). Leadership: The importance of human development. (Bangkok Metropolis: Dharma Council,
- _____.(2008) Buddhist Dictionary The Code, 16th edition, (Bangkok: SR Printing Mass Products Company Limited,.,
- _____.(2008) Buddhist Dictionary The Code, 16th edition, Printing Mass Products Co., Ltd.
- Phrapalat nimit thorasi, "The Conditions and Problems of the Teaching and Learning of the Pali Scripture Department of Pali of the Office of Religious Studies in Nakhon Sawan Province"
- Phucharoen, S. (2009) "Desirable Leadership Characteristics", [Online]. Retrieved 16 September 2017 from <https://www.gotoknow.org/posts>.
- Phucharoen, S. (2009), Personality Development S. Printing,.
- Renney W. Napier, quoted in Suwin Suksomkit, "Buddhist philosophy and leadership enhancement." : A case study of sub-district headman
- Senasawong, C. ChatChy. "Desirable Leadership Context" [Online] Retrieved 10 August 2017. From: [https:// www. Goto know. Org / posts / 260395](https://www.GotoKnow.Org/posts/260395).
- Special professor, Chamnong Thongprasert, Phra Maha Thammachiraj, Sovereignty Formula in the Tripitaka, Volume 12, Angkhutarat Sect Donna-Every-Tikit Nip 479
- Sukprasert, W., (2004.) "Leadership of women administration in primary school. Under the Yasothon Provincial Primary Education Office ", Master of Education Thesis, (Graduate School Ubon Ratchathani Rajabhat Institute),
- Suthephong, S. (2001), Catechism on Organizational Behavior. Chiang Rai. Chiang Rai Rajabhat Institute Of the country towards political leaders ", Master Thesis, (Faculty of Social Sciences and Human Sciences Mahidol University, 1997.

Teacher Woraphat Phucharoen and Teacher Wisit Wang Winyu (2562), who wrote a book about leaders in the process role or Facilitator.

Yakkhanon, K., (1984) Leadership Techniques, (Bangkok: Phuea Aksorn,). Chaisilp Chanchaipiphat, Administration, (Bangkok: Thammasat University,.

Yawirat, N., (2003) Leadership and Strategic Leadership, 1st edition, (Bangkok: CompanyCentral Express Company Limited,.

