

ภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะในยุคศตวรรษที่ 21 Public Conscious Leadership in the 21st Century

ลัดดาวัลย์ วิชิต* วรณานิสา เสนาธรรม*

ธีรังกูร วรบำรุงกุล** เรียงวิทย์ นิลโคตร***

Laddawan Wichit * Wannisa Sanohsan*

Theerangkoon Warabamrungkul** Reongwit Nilkote***

Received: 27 October 2022 / Revised: 26 December 2022 / Accepted: 31 December 2022

บทคัดย่อ

จิตสำนึกสาธารณะเป็นสิ่งสำคัญและเราสามารถสร้างขึ้นได้ โดยอาศัยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมหรือสังคมที่อยู่ หากไม่มีจิตสำนึกสาธารณะการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอาจยากลำบาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขัน ทำให้การอยู่ร่วมกันในสังคม การเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือกัน การปฏิบัติงานร่วมกันลดน้อยลงจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะโดยจะต้องมีคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน คือ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีความรับผิดชอบ 3) มีวุฒิภาวะ 4) การสร้างความสามัคคี และ 5) ความมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ผู้ร่วมองค์กรมีความรัก ความสามัคคี มีน้ำใจ เสียสละ และร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ / จิตสำนึกสาธารณะ / ศตวรรษที่ 21

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

***อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

*Graduate student at Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

**Assistant Professor Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

***Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

Abstract

Public consciousness is an important part of us as a human which we could get from the environmental and social factors that we live. Without public consciousness, living in society could be tolerate. As the 21st Century is an era of changing and competing, there is continually reduction of the coexistence, sympathy, and help in society. Therefore, it is necessary for the leaders in this era to have public consciousness leadership; consists of five characteristics: 1) Vision and planning skills 2) responsibility both self and public issues 3) maturity and respect 4) unity leader and 5) fair morality and ethics, to lead their organizations working with love, unity, kindness, sacrifice, and co-working skills effectively. This satisfaction could transform our organization to achieve our goals.

Keywords: leadership / public consciousness / 21st century

บทนำ

เมื่อโลกได้เข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มรูปแบบ จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการก่อการร้าย วิกฤติเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม การเอารัดเอาเปรียบ ความไม่เสมอภาคของคน จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่ถดถอยลงในทุก ๆ ด้าน การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและสร้างพื้นที่เพื่อให้สามารถยืดหยุ่นอยู่บนโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงเหมือนสิ่งมีชีวิตที่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (Brown & Eisenhardt , 1997 ; Weick & Quinn , 1999) โดยการบริหารงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน อย่างรวดเร็วนี้ องค์กรต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายประการ จึงจะนำสามารถไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากไม่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้วนั้นเส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดี ย่อมทำให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ เกิดศรัทธามีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังที่โรจัน สารัตนะ และคณะ (2561) ได้กล่าวไว้ว่า ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงมากมายเกิดขึ้นนั้นการอยู่ร่วมกันในสังคมต้องอาศัยการเห็นอกเห็นใจกัน การมีน้ำใจ ไม่เห็นแก่ตนเองเป็นหลัก จึงทำให้เห็นว่าผู้นำควรจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะเป็นสำคัญ เพราะถ้าหากผู้นำไม่มีจิตสำนึกสาธารณะต่อสังคมนั้นอาจทำให้การบริหารองค์กรไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องไว้ และอาจทำให้ขาดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรส่งผลให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ ผู้เขียนบทความจึงอยากนำเสนอคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะต่อสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 นี้

ผู้นำคือใคร

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ใช้อิทธิพลมากในการกำหนดเป้าหมาย หรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น บุคคลซึ่งได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้ผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ดูบริน (DuBrin, 1998) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จึงสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม มีความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวใจ ชักนำหรือการตัดสินใจ เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นในองค์กร เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ

ความสำคัญของผู้นำ

ธีรดา สืบวงศ์ชัย (2553) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

บรรพต รักษาม (2555) กล่าวว่า ผู้นำในองค์กรหรือสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแลและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สำหรับการบริหารงานขององค์กรหรือสถานศึกษาใดก็ตาม ผู้นำจึงเปรียบดังหลักสำคัญในการดำเนินงานและเป็นผู้ที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานด้านต่างๆ โดยรวมจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี

เบนนิส (Bennis, 1984) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรในด้านของการเป็นผู้รับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความตระหนักรู้ในความสำคัญของคุณภาพขององค์กร เป็นผู้เปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและเป็นผู้สนองความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

ดังนั้น ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพราะผู้นำเป็นผู้ควบคุม ดูแล รับผิดชอบและมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ

ภาวะผู้นำ คืออะไร

นักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึง ความหมาย ความสำคัญ คุณลักษณะของภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อน ในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

สัมมา ธรณิธ (2560) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาประเทศหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

คูทซ์ และ ไวทริช (Koontz and Wehrich, 1988 ; อ้างถึงใน สัมมา ธรณิธ, 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุด อย่างสมัครใจ และอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพลเพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจเพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่นในทัศนคติเห็นว่าภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์แต่ละคนต้องการการกระตุ้นแตกต่างกัน

3. ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม
4. ความสามารถที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงกระตุ้น

น็อทเฮาส์ (Nothouse, 2007 ; อ้างถึงใน พัชรา วาณิชวสิน. 2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

1. ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตาม
2. ภาวะผู้นำ เกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางสังคม

3. ภาวะผู้นำ เกิดขึ้นในหลายระดับภายในองค์กรผ่านการเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานในระดับบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงจูงใจ ในขณะที่สร้างทีม สร้างสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและจัดการข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในระดับทีมงาน รวมทั้งในขณะบ่มเพาะวัฒนธรรม การทำงานและการสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร

4. ภาวะผู้นำ มุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โบวี (Bovee , 1993 ; อ้างถึงใน พิชเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2562) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ นั้นคือวิธีการหรือการทำให้บุคคลอื่นในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ โดยอาจใช้อิทธิพลหรือศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจในการทำให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จผล

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้คำจำกัดความ ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

พัชรา วาณิชสิน (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า การขับเคลื่อนและผลักดันภาวะผู้นำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะหากผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอ หรือไม่มีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถประคับประคององค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้ ซึ่งความเติบโต ความอยู่รอดหรือความล่มสลายขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากการนำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญหรือต้องการให้มีหรือสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคนเพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

สัมมา รณิธย์ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำใช้กระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้แบบ “สหวิทยาการ” และมีความสามารถมีประสบการณ์สูงในการบริหารพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญกับผู้นำในการบริหารองค์กร เพราะถ้าหากผู้นำไม่มีภาวะผู้นำในการบริหาร อาจทำให้บุคลากรในองค์กรขาดความเชื่อมั่น ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือปฏิสัมพันธ์ในองค์กรไม่เกิดขึ้น ขาดความสามัคคี ขาดวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรขาดการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งล้วนแต่ส่งผลเสียกับองค์กรทั้งสิ้น จึงเห็นอย่างชัดเจนได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญต่อผู้นำขององค์กรที่ต้องมี

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบิร์น (Burns)

เบิร์น (Burns, 1978 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555) ได้กล่าวถึง วิธีการที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามและในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของ

เบิร์น (Burns) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับ การตระหนักรู้ของผู้ตามโดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมี แนวคิดจากตัวตนในทุกวันไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบิร์น (Burns) มีแนวคิดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมี การแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง

เบิร์น (Burns, 1978 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของ บุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจและทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยน ซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการอยู่ในระดับขั้นแรก ตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's need hierarchy theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึง ความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้เกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสราภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นผู้นำแบบจริยธรรม อย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิม ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลกเบิร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยน สภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

คุณสมบัติของผู้นำที่ดีเป็นอย่างไร

ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นเฉพาะตัว ซึ่งผู้นำต้องมีคุณสมบัติที่ดีเพื่อให้เป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| 1. มีความรู้ | 2. มีความคิดริเริ่ม |
| 3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด | 4. มีมนุษยสัมพันธ์ |
| 5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต | 6. มีความอดทน |
| 7. มีความตื่นตัวและพร้อม | 8. มีความรักดี |
| 9. มีความสงบเสงี่ยม ไม่ถือตัว | |

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำว่ามียอดประกอบในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการให้องค์กรเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์กร ดังที่ เบคเกอร์ (Baker) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพลังในองค์กร พลัง จะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์กร การมี วิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์กรราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์กร การสร้าง วิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกัน มองเห็น แนวทางความเป็นไปได้และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุด ศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2. การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่ม หรือองค์กรได้ บารมีของผู้นำ จะประกอบด้วย คุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกลและ การรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็น ธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการ จูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงเอกบุคลล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนา ความเป็นผู้นำและช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้โอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้เป็นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับ หน่วยงานหรือองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการ วิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการ ใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอ ความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5. การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการ กระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจใน การทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดยสร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อในเหตุผล ที่จะให้ลูกน้องรับรู้ว่าการกระทำนั้นและสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สมชาย เทพแสง (2560) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการศึกษา ซึ่งจะมีลักษณะ พฤติกรรมต่างๆ อาทิ มีวิสัยทัศน์ มีจิตวิทยาในการบริหาร มีบุคลิกดี สามารถจูงใจ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่สำคัญทั้งด้านบุคลิกภาพที่ดี มีการเตรียมความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ทางวิชาชีพ รู้เท่าทันในสถานการณ์ คิวิเคราะห์ แก้ปัญหาและตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

กรีนเบิร์ก และ บาร์รอน (Greenberg and Baron, 2008 ; อ้างถึงใน สัมมา ธรณิธย์, 2560) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสพผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. มีแรงขับสูง (Drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความริเริ่มและการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย
2. มีความซื่อสัตย์และมีความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ
3. มีแรงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ปละการใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง
5. มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน
6. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน
7. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ

จะเห็นได้ว่าการที่จะเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบจะต้องคุณสมบัติและคุณลักษณะตามที่กล่าวมาข้างต้น มีคุณงามความดีในแง่ของประพฤติ การปฏิบัติตนของผู้นำ การไว้วางใจผู้อื่น การเตรียมรับสถานการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น การรู้จักตนเองว่าเป็นอย่างไร การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเชื่อใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปรับตัวตามสถานการณ์รวมทั้งยอมรับความผิดพลาดและความถูกต้อง ซึ่งผู้นำในยุคปัจจุบัน ยังมีผู้นำบางองค์กรที่ยังขาดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ ด้วยสถานการณ์โลกในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก มนุษย์มีการต้องการความเท่าเทียม ความต้องการในการประสบความสำเร็จ ซึ่งสวนทางกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน องค์กรจึงต้องการผู้นำที่ดีพร้อมที่จะสามารถนำพา และสร้างความสำเร็จได้ตามความคาดหวังขององค์กร โดยอาจจะต้องเริ่มต้นจากปัจจัยภายในหรือจิตใจของคนเป็นผู้นำก่อน การสร้างพื้นฐานของจิตใจ ทศนคติความคิดไปในทางที่ดี คือการเริ่มต้นที่ดี อย่างการสร้างจิตสำนึกสาธารณะที่ในยุคปัจจุบันนั้น เหลือน้อยในสังคมเรา

จิตสำนึกสาธารณะคืออะไร มีความสำคัญอย่างไรในศตวรรษที่ 21

การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ด้านจิตสำนึกสาธารณะกับบุคคลต่างๆ ให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และสังคมหรือสาธารณะ

ความหมายและความสำคัญของจิตสำนึกสาธารณะ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ให้ความหมายของจิตสำนึกสาธารณะหรือจิตสำนึกทางสังคม คือ การตระหนักถึงและคำนึงถึงส่วนรวมร่วมกันหรือ การคำนึงถึงผู้อื่นที่ร่วมสัมพันธ์เป็นกลุ่มเดียวกัน

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553) กล่าวว่า จิตสาธารณะ เป็นการปลูกฝังจิตใจให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เป็นการสร้างคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดจากภายในเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญในการปลูกจิตสำนึกให้คนรู้จักเสียสละ ร่วมแรง ร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

จากความหมายและความสำคัญของจิตสำนึกสาธารณะที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ที่มีจิตสำนึกสาธารณะจะเข้าใจและสามารถแยกแยะเรื่องของความเป็นส่วนตัวกับเรื่องของสาธารณะได้ จิตสำนึกสาธารณะจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกคนล้วนต้องมีเพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันและจะต้องคำนึงถึงส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นสังคมในรูปแบบใดก็ตาม และเราควรเสริมสร้างการมีจิตสำนึกสาธารณะแก่ทุกคนเพื่อช่วยให้สังคมที่เราอยู่ทำให้เกิดความสามัคคี มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น การมีจิตสำนึกแห่งความดีงามมุ่งมั่นที่คิดดี พูดดี และทำดีเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

ผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 กับการมีจิตสำนึกสาธารณะ

กระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งความเป็นโลกาภิวัตน์ (The globalization) เกิดวิวัฒนาการความก้าวหน้าในทุกๆ มิติเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง สุเมธ แสงนิมนวล (2552) ได้เปรียบเทียบการสำรวจความคิดเห็นของคนไทยในหัวข้อ ความต้องการผู้นำที่มีคุณสมบัติอย่างที่คุณไทยชื่นชอบได้ผลในทำนองเดียวกัน ดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์สุจริต คนไทยมองว่าความซื่อสัตย์สุจริต ควรจะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการแรกของผู้นำไทย เพราะความซื่อสัตย์สุจริตถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาของประเทศ ดังจะสังเกตได้ว่า การจัดลำดับความน่าเชื่อถือและสถิติการคอร์รัปชันนั้น ประเทศพัฒนาแล้วทั้งหมดจะมีผลการยอมรับในลำดับต้นๆ ทั้งสิ้น ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาต้องแข่งขันกันเพื่อไม่ให้ตกเป็นอันดับรั้งท้าย

2. มีความยุติธรรม คนไทยให้ความสำคัญกับความยุติธรรม เพราะความยุติธรรมของผู้นำช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดกำลังใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังว่า เมื่อมีความมุ่งมั่น ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานแล้ว จะได้รับความดีความชอบและการสนับสนุนจากผู้นำอย่างยุติธรรม

3. มีความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำ โดยธรรมชาติที่กลุ่มคนต้องการผู้นำก็เพราะต้องการให้ผู้นำแสดงบทบาทในการรับผิดชอบ และตัดสินใจแทนตน ดังนั้น คนไทยจึงต้องการผู้นำที่มีความรับผิดชอบ เช่นกัน

4. มีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ของผู้นำมีส่วนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน่วยงานขนาดใหญ่อาจต้องใช้วิสัยทัศน์ที่เกิดจากการระดมความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กรร่วมกัน แต่อย่างไรก็ตาม วิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรก็ยังเป็นคุณสมบัติสำคัญที่เป็นที่ต้องการเสมอ

5. มีความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็สามารถช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำซาก ทำให้เกิดวิธีการหรือผลงานใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นคุณสมบัติประการหนึ่งของผู้นำที่คนไทยต้องการ

6. มีทักษะการทำงานเป็นทีม โดยลักษณะนิสัยดั้งเดิมของคนไทย มักไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมนัก แต่เมื่อสังคมมีการพัฒนาขึ้น เราจึงเรียนรู้และมองเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมรับผิดชอบยอมให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า การทำงานเป็นทีมของผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติที่ต้องการของคนไทยยุคใหม่

7. มีความเป็นผู้นำ การสื่อความของคำว่า มีความเป็นผู้นำ ในความหมายที่แท้จริง คือ การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำ (Leadership) ดังได้เคยกล่าวแล้วว่า ภาวะผู้นำคือ ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเต็มใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้นำจะใช้เทคนิค บารมี หรือคุณลักษณะเพื่อการจูงใจอย่างไหนขึ้นขึ้นอยู่กับผู้นำเอง แต่สรุปแล้วสิ่งที่คนไทยต้องการคือ ผู้นำที่มีความเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำอย่างเต็มเปี่ยมนั่นเอง

8. มีความเสียสละ มีคำกล่าวเตือนสติผู้นำอยู่เสมอว่า เป็นผู้นำต้องทำงานหนักกว่าผู้อื่น อดทนกว่าผู้อื่น และเสียสละกว่าผู้อื่น ผู้นำที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมย่อมไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้น จะหวังผลสำเร็จได้ยาก คนไทยจึงเชื่อว่าคุณสมบัติที่ดีอีกประการหนึ่งของผู้นำคือ เป็นผู้มีความเสียสละ

9. มีการวางแผน ผู้นำต้องทำงานเป็นระบบ มีการวางแผนการทำงานเป็นขั้นเป็นตอน มีการแบ่งงานกันรับผิดชอบ การทำงานที่มีการวางแผน จะช่วยให้การติดตามงาน การจัดสรรงบประมาณ และการประเมินผลงานชัดเจนเป็นระบบ และถ้ามีปัญหาอุปสรรคใดๆ ก็จะสามารถแก้ไขได้ถูกจุด ทั้งยังใช้เป็นบทเรียนเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำซากได้อีกในอนาคต คุณสมบัติของผู้นำที่ทำงานอย่างมีการวางแผน จึงเป็นสิ่งที่ต้องการของคนไทยอีกประการหนึ่ง

10. มีวุฒิภาวะ วุฒิ หมายถึงความเจริญงอกงามความบริบูรณ์ ดังนั้น วุฒิภาวะ คือ สภาพหรือสภาวะที่แสดงให้เห็นว่าสมบูรณ์ทุกด้าน ทั้งทางด้านอายุ การศึกษา สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และการตัดสินใจ เป็นต้น คนไทยต้องการผู้นำที่มีความสมบูรณ์ดังกล่าว เพราะคาดหวังว่า วุฒิภาวะของผู้นำจะช่วยให้คุณสมบัติข้ออื่นๆ ของผู้นำโดดเด่นและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จะเห็นได้ว่าผู้นำที่ดีและเก่งแบบที่คนไทยชื่นชอบในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องยึด คือความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการทำงานเป็นทีม มีความเป็นผู้นำ มีความเสียสละ มีการวางแผน และมีวุฒิภาวะ ตลอดจนมีความกล้าหาญทางคุณธรรม จริยธรรม กล้าที่จะตัดสินใจทำในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อง เพื่อประโยชน์สุขและความสงบสันติของสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 คุณสมบัติดังกล่าวเมื่อผู้นำปฏิบัติ

คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะ ในยุคศตวรรษที่ 21



ภาพที่ 1 คุณลักษณะภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะในยุคศตวรรษที่ 21

บทสรุป

ภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะในยุคศตวรรษที่ 21 นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทุก ๆ ด้าน อย่างรวดเร็วนี้ทำให้เกิดภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้น เพราะความเลื่อมล้ำทางทางสังคมที่มีมากขึ้น สงครามทางเศรษฐกิจ ที่องค์กรต่าง ๆ ซึ่งสวนทางกับต้องการที่จะประสบความสำเร็จ จึงทำให้คนสามารถทำได้ทุกอย่างโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อน ผลกระทบที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น และจิตใจของคน อาจขาดจิตสำนึกต่อสังคม เนื่องจากสภาพแวดล้อมปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่น สภาวะสังคมหรือครอบครัวที่เป็นอยู่ สถานการณ์ข้อบังคับขององค์กรที่กดดันจิตใจ เกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน การเห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ของตนเอง ที่อาจทำให้การเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะด้วยตนเองเกิดขึ้นได้ยาก ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่จะต้องสามารถนำพาองค์กรให้ไปถึงเป้าหมาย และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยจะต้องเริ่มจากตนเองก่อนเป็นอันดับแรก เมื่อผู้นำปฏิบัติได้นั้นก็จะส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กรอย่างแน่นอน ผู้นำจึงต้องอาศัยคุณลักษณะ 5 ด้าน สำคัญ เพื่อจะทำให้เกิดเป็นภาวะผู้นำที่มีจิตสำนึกสาธารณะต่อสังคมในยุคศตวรรษที่ 21 ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์มีการวางแผนในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มองการณ์ไกลถึง

ภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตที่พร้อมจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 2) มีความรับผิดชอบ มีวินัยทั้งของตนเองและส่วนรวมขององค์กร 3) มีวุฒิภาวะและเคารพสิทธิของผู้อื่น เพราะการที่จะมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ได้นั้นจะต้องรู้จักการเคารพในสิทธิของผู้อื่นไม่ก้าวล่วงความเป็นส่วนตัวของผู้อื่น 4) มีการเสริมสร้างความสามัคคีความสามารถทำงานเป็นทีม และสร้างความตระหนักให้กับองค์กรในการรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมโดยต้องมีความใจและความเสียสละให้เกิดขึ้นในองค์กร และ 5) ความมีคุณธรรมจริยธรรม โดยอาศัยหลักธรรมต่าง ๆ ที่ผู้นำควรจะต้องนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในองค์กร เมื่อผู้นำสามารถสร้างจิตสำนึกสาธารณะให้เกิดขึ้นภายในตนเองและองค์กรได้นั้น จะทำให้องค์กรเกิดความรัก ความสามัคคี เกิดความเห็นอกเห็นใจกัน ผู้ร่วมองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ผู้นำบริหารงานบรรลุเป้าหมาย จะไม่เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร ส่งผลให้องค์กรหรือสังคมนั้นมีความน่าอยู่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีในด้านต่างๆ ตามมา

บรรณานุกรม

- จอมพงษ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วี. พรินท์ (1991).
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2553). *80 แนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติการของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี : ตรีนธสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บรรพต รักงาม. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา)*. ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร. (2562). *แนวคิดใหม่ คุณสมบัติ 9 มิติ ของสุดยอดผู้นำแห่งอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เกรท ไอเดีย.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัด ปทุมธานี*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต 2554*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ลักษณ์.

วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2566)

วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย เทพแสง. (2560). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สัมมา รณิธย์. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สุเมธ แสงนิมนวล. (2552). *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : ส เจริญการพิมพ์.

อาภาพร เป็รียวนิม และคณะ. (2560). การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ให้บริการด้านสุขภาพมืออาชีพของนักศึกษาพยาบาล. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. 11(2), 230-238.

Bennie, W. (1984). *Leadership*. New York : Harper and Row.

DuBrin.A.J. (2014). *Leadership Research Finding, Practice, and Skills*. 8th Ed., (Cengage Learning, 2014)