

องค์ประกอบภาวะผู้นำ ตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ในมุมมองของ
ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การในภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรม
จังหวัดนครราชสีมา

**Leadership Compositions for Thailand 4.0 Concept in the Viewpoint of
Management in Local Government Administration, Business and
Industrial Organizations in Nakhon Ratchasima Province.**

สุวัฒนา ตุงสวัสดิ์
Suwattana Tungswat

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ถ.สุรนารายณ์ อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

*Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan
Suranarai Road, Mueang District, Nakhon Ratchasima, Thailand*

ABSTRACT

This research aims to investigate the compositions of organization leadership in the viewpoint of local government administrative organizations, business organizations, and industrial organizations in Nakhon Ratchasima province according to Thailand 4.0 policy. This research is a qualitative study using the semi-structured interview as a tool for data collection from 16 executives in local administrative organizations and 10 executives from business and industrial organizations in Nakhon Ratchasima province. Triangulation method involving the data, the researcher, and the theory, was applied for data validation. The data were analyzed by content analysis and patterns combining followed by drawing conclusions for research problems. The results indicate that the composition of organizational leadership according to Thailand 4.0 concept consists of 1) Leader's behaviors emphasizing morality and ethics, responsibilities, public mind, and emotional intelligence; 2) Creative leadership emphasizing ability to apply technology and innovation in management, teamwork, placing importance and trust in people, communication skills, good interpersonal skill, and problem-solving, skills and; 3) Management with good governance emphasizing management by the rule of law, ethics, responsibilities, public participation, transparency, and effective public budget spending. These leadership compositions would lead to building leaders with professional management competency according to Thailand 4.0 concept.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 May 2018
Received in revised form
1 August 2018
Accepted 14 September 2018
Available online
24 December 2018

Keywords:

Leadership (ภาวะผู้นำ),
Thailand 4.0 (ไทยแลนด์ 4.0),
Local government organization
(องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น),
business and Industrial
organization (องค์การในภาค
ธุรกิจและอุตสาหกรรม)

* ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ

E-mail address: Suwat.tana@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ ตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ในมุมมองของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์การในภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 16 ราย และผู้บริหารองค์การในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม จำนวน 10 ราย ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และความเชื่อถือของเครื่องมือ ด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านข้อมูล ด้านผู้วิจัย และด้านทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา เชื่อมโยงเนื้อหาแบบแผนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และหาข้อสรุปเพื่อตอบประเด็นปัญหาการวิจัย จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำองค์การ ตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำ คือ คุณธรรมและจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ และมีความฉลาดทางอารมณ์ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับบุคคลและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสาร และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และ 3) การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และหลักความคุ้มค่าเป็นการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างผู้นำที่มีสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพที่สอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0

บทนำ

สภาพการทำงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางภาครัฐและเอกชน มีปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การจำเป็นต้องตระหนัก และคำนึงถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่มีความผันผวน มีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นได้อยู่ตลอดเวลา และในขณะนี้เป็ยุคของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาประเทศไทยสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไปสู่การขับเคลื่อนด้วยฐานของเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Value Based Economy) ผ่านกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ 2) กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ 3) กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม 4) กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสมองกล และกลุ่มที่ 5) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรมและบริการที่มีมูลค่าสูง ในการพัฒนาในกลุ่มอุตสาหกรรมดังกล่าวได้มีการนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นฐานความคิดในการพัฒนา คือ การพึ่งพาตนเอง พึ่งพากันเอง และรวมกันเป็นกลุ่มอย่างมีพลัง (Ministry of Industry, 2016) ซึ่งการที่จะทำให้องค์การแนวคิดดังกล่าวประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการกำหนดไว้ได้ ผู้นำขององค์การจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญคือภาวะผู้นำของผู้นำควรที่ได้รับการส่งเสริมและมีความสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปที่มีความหลากหลายในแต่ละมิติขององค์การ (Carlton, Holsinger, Riddell, & Bush, 2015; Tan, Fatt Hee, & Yan Piaw, 2015) เช่น ความต้องการของลูกค้า การปรับเปลี่ยนของแรงงานจากเจนเนอเรชั่น Y สู่อเจนเนอเรชั่น Z และต้องมีความ

เหมาะสมกับนโยบายของทางภาครัฐไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งหมายความว่าจากเดิมที่ผู้นำมีการมุ่งเน้นการสั่งการ การมอบอำนาจ และการควบคุมผู้คนที่เน้นการเปลี่ยนแปลงแบบสร้างคุณค่าการแข่งขันแบบร่วมมือโดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์กรที่เกี่ยวข้องกัน (Anunthawichak Suang-i, 2018)

ความท้าทายที่ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรต้องพบในการบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบันหรือในยุคศตวรรษที่ 21 นี้คือ 1) การบริหารจัดการบุคคลที่มีความสามารถสูงซึ่งเติบโตมาการใช้เทคโนโลยี (Talent Management) รวมถึงมีความหลากหลายและมีความแตกต่างในมิติของการทำงาน ซึ่งผู้นำต้องมีความรู้ถึงวิธีที่จะรักษาให้บุคคลเหล่านี้อยากที่จะทำงานอยู่ในองค์กร มีความสุขในการทำงาน รวมถึงสามารถดึงศักยภาพของคนเหล่านี้ออกมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด 2) การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นมีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรโดยมีระเบียบวิธีปฏิบัติที่เป็นกลางและมีมาตรฐานที่ชัดเจน รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน 3) การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยเน้นการพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันที่มีความรู้ในปัจจุบัน ซึ่งผู้นำต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อสร้างความพึงพอใจ อันจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน (Sweeney, Clarke, & Higgs, 2017; Akahat Noppon, 2017) จะเห็นได้ว่าความท้าทายดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการนำเทคโนโลยีที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อยุคสมัยมากขึ้น โดยการเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมมากขึ้น (Fletcher & Arnold, 2011; Gudauskas *et al.*, 2015; Worapun Chaiwut *et al.*, 2014) ดังนั้น การพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารให้มีสมรรถนะสูงเพื่อบริหารงานในองค์กรอย่างมืออาชีพในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีได้นั้น จะเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคไทยแลนด์ 4.0

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า การที่ผู้นำจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้นั้น ภาวะผู้นำในตนเองของผู้นำจึงเป็นสิ่งที่ผู้นำต้องมี นอกเหนือจากการปัจจัยทางด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ผู้นำที่มีพฤติกรรมผู้นำที่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป การศึกษาวินัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ในมุมมองของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์กรในภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม เขตจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวินัยนี้จะนำไปสู่การวางแผน การพัฒนาสมรรถนะของผู้นำผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้มีความสอดคล้องการแผนการพัฒนาประเทศต่อไป

ความสัมพันธ์ของแนวคิดพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล กับไทยแลนด์ 4.0

แนวคิดไทยแลนด์ 4.0 เกิดจากการที่รัฐบาลได้มีการนำแนวคิดอุตสาหกรรม 4.0 มาใช้ในการสร้างรูปแบบในการพัฒนาประเทศคือจากยุคการเกษตรสู่ยุคอุตสาหกรรมด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มของผลผลิตทางการเกษตร เพื่อให้ประเทศไทยมีการพัฒนาและมีการลดช่องว่างของรายได้ของคนไทยให้น้อยลงผ่านนโยบายทางเศรษฐกิจจากการขับเคลื่อนด้วยสินค้าการเกษตร มาเป็นตัวขับเคลื่อนให้เป็นนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยมีแนวคิดที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การทำเกษตรแบบใหม่โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการผลิตมากขึ้น 2) การเปลี่ยนจากผู้ประกอบการระดับกลางแบบเดิมซึ่งรัฐต้องให้ความช่วยเหลือไปสู่การเป็นผู้ประกอบการในรูปแบบใหม่ที่มีการนำเทคโนโลยีหรือสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำธุรกิจเพื่อลดต้นทุน หรือธุรกิจสตาร์ทอัพ 3) การเน้นที่การพัฒนาแรงงานให้มีทักษะความชำนาญขั้นสูง และ 4) การพัฒนาและขับเคลื่อนเศรษฐกิจมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่การสร้างธุรกิจที่มีการสร้างมูลค่าสูง โดยการเชื่อมโยงเศรษฐกิจภายใน ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน และมีความเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจโลก ผ่านกลไกในการขับเคลื่อน 3 อย่างคือ กลไกขับเคลื่อนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน กลไกขับเคลื่อนผ่านการสร้างและยกระดับผลิตภาพ และกลไกขับเคลื่อนที่คนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง จากการผสมผสานกลไกทั้ง 3 อย่างก็จะทำให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น รัฐบาลจึงให้ความสำคัญเกี่ยวกับธุรกิจสตาร์ทอัพ ซึ่งเป็นการต่อยอดจากแนวคิดมากกว่าการลงทุน ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้นำซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุดขององค์กรต้องมีการปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศ โดยที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำ การคิดเชิงวิจรรณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานต่างวัฒนธรรม มากขึ้น ปรับเปลี่ยนจากการใช้คำสั่งเป็นการสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงบันดาลใจ การถามให้ใช้ความคิด การพัฒนาที่จุดแข็งขององค์กรมากกว่าการเน้นย้ำที่จุดอ่อนของตนเอง นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีพฤติกรรมที่ดีอันจะก่อให้เกิดการความเลื่อมใสศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันกับผู้นำอย่างมีความสุข และเหนือสิ่งอื่นใดคือปัจจัยสำคัญที่ผู้นำต้องมีคือ การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าผู้นำที่ดีจะมีการบริหารงานโดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของผู้นำ ซึ่งการศึกษานี้จะเป็นการยืนยันว่า หลักการดังกล่าวจะยังคงเป็นปัจจัยที่ยังมีความสำคัญต่อผู้นำเมื่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ ดังนั้นการศึกษานี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาองค์ประกอบของผู้นำที่เหมาะสมสำหรับไทยแลนด์ 4.0 ที่เกิดจากการผสมผสานแนวคิดพฤติกรรมผู้นำ คือ การรับรู้ถึงลักษณะของผู้นำในการจัดการองค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในตัวของผู้ผ่านปัจจัยด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ความมีจิตสาธารณะ และความฉลาดทางอารมณ์ (Udomsak Kajornsak, 2013) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถของผู้นำในการวางแผนจัดการองค์กร เพื่อกระตุ้นโน้มน้าวหรือชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในด้านนวัตกรรม

และเทคโนโลยี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคลและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (Akahat Noppon, 2017) และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานมาใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพครั้งนี้ว่าแนวคิดดังกล่าวจะสามารถใช้ในบริบทของไทยแลนด์ 4.0 ในปัจจุบันได้หรือไม่ในมุมมองของผู้บริหารหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำองค์กรในภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิจัยแบบ Action research (AR) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ องค์ความรู้ (Charoen, 2007) ผู้การพัฒนางค์ประกอบของภาวะผู้นำและมีความสอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 แบ่งการศึกษาวิจัยออกเป็น 2 ส่วน เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและครอบคลุมในประเด็นเนื้อหาที่ต้องการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยจากเอกสารและการทบทวนวรรณกรรม (Documentary research) เป็นการศึกษาจากการทบทวนเอกสาร วารสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กร หน่วยงาน ที่มีความสอดคล้องกับประเด็นที่ทำการศึกษาเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับไทยแลนด์ 4.0 ในด้านของพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และหลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth interview technique) เป็นการสัมภาษณ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องคือผู้นำสูงสุดขององค์กรซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทด้านภาวะผู้นำขององค์กร เลือกแบบเจาะจง โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกจากประสบการณ์ของผู้เป็นผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรในการกำหนดแนวทางการพัฒนางค์กร และมีผลการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งในการศึกษานี้ได้เลือกผู้บริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 16 ราย และผู้บริหารองค์กรในภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม จำนวน 10 ราย ในเขตจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ทราบถึงนัยของความคิดในทางปรัชญาตลอดจนแนวความคิด ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมในปัจจุบัน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีกรอบแบบโครงสร้างของข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างหรือมีการนำคำสำคัญ มาใช้ประกอบในการชี้คำสัมภาษณ์ ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้อาจมีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ และข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ ที่มีทั้งมิติของความลึกและมิติของความกว้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของผู้นำในแนวคิดประเทศไทย 4.0 ที่ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก

เครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth interview) การใช้เทคนิค Focus group โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi structure interview) เป็นเครื่องมือในการ

เก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์สามารถตอบคำถาม และแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและมีความหลากหลายสอดคล้องกับ ประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย ซึ่งการใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นเครื่องมือที่มีความเหมาะสม อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ กับการสัมภาษณ์บุคคลผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่กำลัง ดำเนินการวิจัย โดยวิธีนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในประเด็นที่ทำการ ศึกษาได้แสดงความคิดเห็นในทุกมุมมอง อันจะนำมาให้ซึ่งข้อมูลที่แท้จริง หรือรายละเอียดที่น่าสนใจ ในแต่ละประเด็นของคำตอบ โดยโครงสร้างของข้อคำถามประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ให้สัมภาษณ์ พฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หลักการธรรมาภิบาล และข้อคิดเห็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ผู้นำควรมีสำหรับไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งผู้ถูกสัมภาษณ์จะถูกสัมภาษณ์ ในประเด็นต่าง ๆ เช่น “ท่านคิดว่าบทบาทภาวะผู้นำของผู้บังคับการในยุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีลักษณะ อย่างไร” หรือ “ผู้นำมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์การทำงาน การแก้ไขปัญหาการทำงานอย่างไร” เป็นต้น สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (Validity) ด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Methodological Triangulation) เพื่อเป็นการแสวงหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของข้อมูล จากแหล่ง ที่แตกต่างกัน มาทำการศึกษาร่วมกัน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านข้อมูล ด้านผู้วิจัย และด้านทฤษฎี แล้วนำมาหาความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นคำถามต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในเชิงทฤษฎี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis method) ซึ่งเป็นลักษณะของ การนำเอาข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และเชื่อมโยงแบบแผนต่าง ๆ เข้าด้วยกัน นำไปสู่การ ทำความเข้าใจในแบบแผนของพฤติกรรมที่ทำการศึกษานั้น ๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย เชิงคุณภาพ (ATLAS.TI) (Lewis, 2016) เพื่อให้เกิดเป็นแนวคิดและข้อสรุปให้เห็นถึงข้อค้นพบ ซึ่งในที่นี้ มีประเด็นสำคัญได้แก่ องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ของ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์กรในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม เพื่อนำไปสู่ การสร้างแผนการพัฒนาผู้นำในแต่ละประเภทองค์กรได้อย่างถูกต้อง และข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่ม ความสามารถประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้นำให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของประเทศต่อไป

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ ตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสอบถามกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กับผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จำนวน 16 ราย และผู้บริหารองค์กรในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม จำนวน 10 ราย จังหวัด นครราชสีมา ประกอบด้วย

พฤติกรรมผู้นำ

พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 นั้นในมุมมองของผู้บริหาร

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์การในภาครัฐกิจและอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด นครราชสีมา นั้นมีลักษณะดังนี้

1. คุณธรรม และจริยธรรม คือการครองตนและประพฤติปฏิบัติตนของผู้มาให้ถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายหลักคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนหลักการในวิชาชีพของตนเองโดยมุ่ง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อสนับสนุนและผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุ เป้าหมาย ที่กำหนดไว้ จากบทสัมภาษณ์ของคุณไพฑูรย์ พลฤกษ์พนาเวช ได้ให้ความเห็นว่า “คุณธรรม และจริยธรรมของผู้ นำ เป็นพฤติกรรมพื้นฐานที่ผู้นำต้องมีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง มีความ เป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ส่งผลไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร”

2. ความรับผิดชอบ ความเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไม่ขัดต่อกฎหมาย การไม่ฉวยโอกาสแสวงหาความสุข ความ สะดวกสบายความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยไม่ทำให้ส่วนรวมหรือผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสีย ผลประโยชน์ รวมถึงรู้จักการแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ให้กับผู้อื่น และยกย่องสมาชิกเมื่อปฏิบัติงาน ดีเด่นหรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร ผู้นำที่ดีต้องทำงานให้สำเร็จตามแผนที่วางไว้ หากพบปัญหา ก็สามารถแก้ไขได้ทันที่

3. จิตสาธารณะ ผู้นำต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีน้ำใจไมตรี การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยไม่หวังผลตอบแทน รวมถึงการรู้จักหน้าที่ในการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม “โดยผู้นำ ต้องมีการรับรู้ถึงสิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบ ร่วมกับความรู้สึกในการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือสังคม และลงมือกระทำเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการเรียนรู้และแก้ไข ปัญหาาร่วมกันกับคนในองค์กร หรือสังคมรอบข้าง รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันถึงแม้ว่า เรื่องราวหรือเหตุการณ์นั้นไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับเรา หรือเราไม่ได้เดือดร้อนด้วย แต่ก็เต็มใจที่จะ แบ่งปันให้การช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน” จากบทสัมภาษณ์ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลหมื่นไวย สำหรับในมุมมองของผู้บริหารองค์การภาคเอกชน และอุตสาหกรรม คุณชัยวัฒน์ โชคถาวร ได้มีความ คิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการมีจิตสาธารณะในองค์กร คือ “ในองค์กรความมีจิตสาธารณะสามารถแสดง ได้จากความคิดในการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้คนในองค์กรทำงาน ได้สะดวกสบายมากขึ้น ก็จะทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นได้ในภาพรวม ซึ่งถือว่าเป็น ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0”

4. ความฉลาดทางอารมณ์ โดยการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายของบุคคล ผู้นำต้องมีความ สามารถบริหารจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ตนเอง มีความสามารถรับรู้ได้ไวและมีอิทธิพลต่อบุคคล สำคัญอื่น ๆ และสามารถในการสร้างสมดุลของภาวะจิตใจและแรงขับของตนด้วยพฤติกรรมเป็นอย่างดี จากบทสัมภาษณ์ของนายกองจัดการบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กล่าวว่า “การเป็นผู้นำนอกจาก ความเก่งในการบริหารงานแล้ว ต้องมีความสามารถในการควบคุม และจัดการอารมณ์ของตัวเอง ให้มีความเหมาะสมกับการทำงานด้วย ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กร

ทำงานได้อย่างมีความสุข”

ภาวะผู้นำ

จากการศึกษาพบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ในมุมมองของผู้บริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์การในภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนครราชสีมา นั้นมีความสอดคล้องกับหลักการของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leadership Principles) ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การบริหารงานในปัจจุบัน ผู้นำควรมีการปรับใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการบริหารจัดการในงานทุกส่วนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่ที่มีความเหมาะสมในการบริหารงาน และมีความกระตือรือร้น ตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ๆ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การที่มีประสิทธิภาพ จากบทสัมภาษณ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ได้กล่าวสนับสนุนเพิ่มเติมว่า “สำหรับการบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานมากขึ้น เช่น การลดเวลาการทำงาน ลดเวลาการประชุม การลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ นอกจากนี้ชุมชนยังได้ประโยชน์ คือ สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ผลการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการก็สูงขึ้น”

2. การทำงานเป็นทีม โดยที่ผู้นำต้องใช้กระบวนการในการบริหารด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการทำงานด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยการกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จของทีมงานที่ชัดเจน รวมถึงมีการยอมรับในคุณค่าของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จากบทสัมภาษณ์ของคุณสัมพันธ์ ขอนโพธิ์ ผู้จัดการบริษัท เจ.เอช. อุตสาหกรรม จำกัด ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้นำต้องมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสม และสร้างความท้าทายให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละระดับสามารถทำได้ ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติ หรือทีมงานเห็นว่าจะสามารถทำได้จะมีความสุขในการทำงาน และทำงานอย่างไม่มีความกดดัน จากนั้นผู้บริหารถึงค่อย ๆ ปรับเป้าหมายในปีต่อไป ซึ่งท้ายที่สุดแล้วองค์กรจะค่อยพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ”

3. การให้ความสำคัญกับบุคคลและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึงการไม่มีทัศนคติว่าผู้ตามชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงต้องเปิดใจกว้างยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคน ๆ นั้น จะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

4. การสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ มีการชี้แจงรายละเอียดให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก มีการปรับปรุงพัฒนาทักษะการสื่อสาร ส่งเสริมให้การใช้

เทคโนโลยีเพื่อความสะดวกรวดเร็วสอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยข้อมูลข่าวสารมีสาระ มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง มีวาทศิลป์ในการสื่อสารโดยที่ผู้บริหารต้องมีทักษะการฟัง การพูด อ่านและการเขียนที่ดี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อน และแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร

5. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า คือ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

จากการศึกษาพบว่าผู้นำที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ในมุมมองของผู้บริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์กรในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครราชสีมา นั้นมีการบริหารที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามทำนองคลองธรรม จากบทสัมภาษณ์ของคุณประพันธ์ เขียนนอก ผู้จัดการสมาคมโรงงานผู้ผลิตมันสำปะหลัง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวว่า “หลักธรรมาภิบาลยังคงเป็นหลักการที่มีความจำเป็นที่ผู้นำต้องใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการใช้เทคโนโลยี ที่ยังมีช่องว่างทางกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุม ทำให้ง่ายต่อการทำงานผิดพลาดของผู้นำ” และคุณทวิสันต์ โฉมานุรักษ์ ประธานกิตติมศักดิ์หอการค้าจังหวัดนครราชสีมา กล่าวเพิ่มเติมว่า “หลักธรรมาภิบาล แท้จริงแล้วไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่สิ่งใหม่คือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้สิ่งมีความสำคัญ ดังนั้นธรรมาภิบาลสำหรับไทยแลนด์ 4.0 จึงเป็นรูปแบบของหลักการในการบริหารที่ดีที่ผู้บริหารต้องนำมาปรับใช้ภายใต้บริบทของยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป” จำแนกองค์ประกอบได้ดังต่อไปนี้

1. หลักนิติธรรม คือ การทำงานโดยการยึดถือตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและกติกาดังต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยข้อบังคับเหล่านี้ถือว่าการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามใจตนเองหรืออำนาจทางกฎหมาย โดยที่ในหัวข้อนี้เป็นหัวข้อที่ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญมากเป็นลำดับแรก

2. หลักคุณธรรม คือ ความเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการสร้างระบบการทำงาน หรือกิจกรรมเพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ยึดมั่นในความถูกต้อง โดยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน พัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์สุจริตความเสียสละความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย รวมถึงการสร้างนิสัยการเป็นจิตสาธารณะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. หลักความโปร่งใส คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างตัวของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยให้งานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

4. หลักความมีส่วนร่วม คือ การพัฒนาระบบ กระบวนการทำงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ของทุกคนในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การได้สวน สาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ และจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

5. หลักความรับผิดชอบ คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งเน้นถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก เพื่ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

6. หลักความคุ้มค่า คือ การตระหนักถึงการมีทรัพยากรค่อนข้างจำกัดใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งเป้าหมายที่มีตัวชี้วัดผลสำเร็จที่ชัดเจน และมีความเหมาะสม ซึ่งในหัวข้อนี้เป็นหัวข้อที่ผู้นำขององค์กรภาคเอกชนให้ความสำคัญมากเป็นลำดับแรก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้น ทำให้ทราบถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมผู้นำ ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม และจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ การเสียสละเพื่อส่วนรวม และมีความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้ผู้ตาม หรือ ผู้ปฏิบัติสามารถที่จะนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องนั้น ผู้นำจะต้องมีการเรียนรู้ถึงเรื่องของการถ่ายทอดไปยัง ผู้ปฏิบัติงานให้มีความเข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติ สร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นหนึ่งในเดียวกับผู้ปฏิบัติงาน ในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการฝึกฝนในเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรม การมีจิตสาธารณะ และการเสียสละ มากกว่าการประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง และมีความคาดหวังว่าผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถประพฤติและปฏิบัติได้อย่างตน โดยยึดตนเองเป็นมาตรฐาน

2. องค์ประกอบเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำ จากผลการศึกษาวิจัยจะเห็นได้ว่าจากมุมมองของผู้บริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์การในภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรม

ในเขตจังหวัดนครราชสีมา เป็นรูปแบบของผู้นำแบบสร้างสรรค์ ซึ่งผู้นำควรมีการพัฒนาในเรื่องของการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับตัวของผู้นำเองและตัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจต้องมีการวางแผนการจัดเตรียมระบบ อุปกรณ์ ที่มีความเหมาะสมกับการทำงาน การจัดการอบรมถึงวิธีการใช้ที่ถูกต้องโดยเน้นการสื่อสารที่มีความถูกต้องเหมาะสม รวมถึงต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานที่มีความเหมาะสมกับงาน และตัวของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องของการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง อาจมีการเพิ่มเกณฑ์ชี้วัดในหัวข้อของการคิดแก้ไขปรับปรุงการทำงาน การทำงานเป็นทีม หรือการหานวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาการทำงาน นอกจากนี้เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความไว้วางใจของบุคลากรภายในองค์กร ควรมีการออกแบบระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และเสริมสร้างการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ผู้นำจำเป็นต้องมีการนำหลักการดังกล่าวเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานให้เห็นเด่นชัดและเป็นรูปธรรม ง่ายต่อการสื่อสารและทำความเข้าใจ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา ต่อด้านต่าง ๆ ของหลักธรรมาภิบาลของผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กร เช่น การเสริมสร้างในเรื่องของความโปร่งใส โดยมีการชี้แจงถึงผลการสรุปหรือการประชุมทุกครั้ง หรือแม้แต่กระทั่งการเพิ่มช่องทางในการตรวจสอบการทำงาน ผ่านการสื่อสารแบบออนไลน์ การให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการเสนอการปรับปรุงการทำงานรวมถึงการนำเสนอปัญหาในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์จากเอกสารต่าง ๆ และการสัมภาษณ์แบบเจาะเชิงลึกกับผู้บริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารองค์กรในภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดนครราชสีมา การศึกษาในครั้งต่อไปผู้สนใจอาจนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปขยายผลต่อเพิ่มเติม เช่น การนำตัวแปรพฤติกรรมของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และหลักธรรมาภิบาล ไปใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ถึงผลกระทบของปัจจัยทั้ง 3 ต่อสมรรถนะการบริหารของผู้นำ เพื่อสร้างผู้นำแบบมีอาชีพ ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ต่อไป หรือเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการยืนยันผลของงานที่ครอบคลุมมากขึ้นโดยการเพิ่มพื้นที่ของการศึกษาวิจัย ซึ่งอาจจะทำให้ค้นพบผลการศึกษาที่แตกต่างกันในบริบทขององค์กร พื้นที่ที่เปลี่ยนแปลงไป

เอกสารอ้างอิง

- Akhat Noppon. (2017). Guidelines on Human Capital Management for Local Administrative Organizations in Thailand towards High Performance Organization in Public Services in the 21st Century. **Political Science Review Journal of Kasetsart University**. 4(1): 1-30.
- Anunthawichak Suang-I. (2018). Business Organization Leadership Characteristics for Thailand 4.0 Era. **Journal of Education Prince of Songkla University Pattani Campus**. 29(1): 1-18.
- Carlton, E. L., Holsinger, J. W., Jr., Riddell, M. C., & Bush, H. (2015). Full-Range Public Health Leadership, Part 2: Qualitative Analysis and Synthesis. **Front Public Health**. 3: 174.
- Charoen, Danuvasin. (2007). Action Research: Ultimate Answer for Bridging the Gap between Practitioners and Academics. **NIDA Business Journal**. 3: 43-53.
- Fletcher, D., & Arnold, R. (2011). A Qualitative Study of Performance Leadership and Management in Elite Sport. **Journal of Applied Sport Psychology**. 23(2): 223-242.
- Gudauskas, R., Jokubauskiene, S., Zavadskas, E. K., Kaklauskas, A., Binkyte, A., Peciure, L., . . . Prialgauskas, D. (2015). Intelligent Decision Support System for Leadership Analysis. **Procedia Engineering**. 122: 172-180.
- Lewis, J. K. (2016). **Using ATLAS.ti to Facilitate Data Analysis for a Systematic Review of Leadership Competencies in the Completion of a Doctoral Dissertation**. (67). Salve Regina University.
- Ministry of Industry. (2016). **A Strategy of Thailand's Industry 4.0 Development (2017 - 2036)** [Online]. Available: http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy4.0.pdf.
- Sweeney, A., Clarke, N., & Higgs, M. (2017). **A Qualitative Analysis of Shared Leadership in Organisational Teams**. Paper presented at the Irish Academy of Management Annual Conference 2017, Queens University Belfast.
- Tan, M., Fatt Hee, T., & Yan Piaw, C. (2015). A Qualitative Analysis of the Leadership Style of a Vice-Chancellor in a Private University in Malaysia. **SAGE Journals**. 5(1): 1-11.
- Udomsak Kajornsak. (2013). Leader's Behaviors that Influence Employee's Behaviors to Form Innovation Culture in the Organization: A Case Study of Pan Rajdhevee Group Public Company Limited and Affiliated Companies. **Journal of Thonburi University**. 7(140): 93-105.
- Worapun Chaiwut, Chaiyakan Penvisut, Banchedrue Saart, and Homying Wimol (2014) Attributes of the Modern Leadership with Professional Management Competencies of Municipal Clerks in the Central Region. **Journal of the Association of Researchers**. 19(1): 86-96.