ครูบ้านนอก .คอม
www.kroobannok.com

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ ๒๑ : ไทยแลนด์ ๔.๐

นำเสนอเมื่อ : 27 พ.ย. 2560

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศตวรรษที่ ๒๑ : ไทยแลนด์ ๔.๐

รศ.(พิเศษ) ดร.พรชัย เจดามาน

ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ
ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง
และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่
ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง
ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร
ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง
เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ
สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ

๑. การทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (To Make the Change)
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร
ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน
ดังนั้นเมื่อผู้นำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้
โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร

๒. ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to Change Intervention)
ของแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม
โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น
จะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเ
ปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยควา
มเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร
มีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการ
ปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
แล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป

๓. การเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
หรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา
เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร
ให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงผลการดำเนินงานขององค์กร
เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์และวิกฤตการณ์ต่างๆที่องค์กรเผชิญอยู่ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค

๔. การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (The Thinkers Developers keep Pace with the Changing World) มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยึดติดต่อสิ่งใด

๕. การบริหารงานแบบประชาธิปไตย (Democratic Administrational) รับความคิดเห็นของผู้อื่น ร่วมคิด รวมทำ รวมแก้ปัญหากับบุคลากรในองค์กร

๖. การเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น (Organization is Coordinating a Smooth Operation) มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
และประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่ายร่วมคิด ร่วมจัดการศึกษา

๗. การประนีประนอม (Compromise) ผู้นำต้องพยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร เป็นผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา

๘. การประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ผู้นำต้องสนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานผลการดำเนินงาน และนำรายงานมาประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวของและสาธารณชนทราบ

๙. การประชาสงเคราะห์ (Public Welfare) ผู้นำจะต้องให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่อง เป็นห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า การให้อภัย การตักเตือน การเป็นกัลยาณมิตร

ทักษะของภาวะผู้นำศตวรรษที่ ๒๑ : ไทยแลนด์ ๔.๐

ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้แก่ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การวางแผน (Planning Project) การกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring) และการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set) การสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building up) และการสอนงาน (Coaching) การสร้างสังคม (Social) และการติดสินใจ (Decision Making) การกระตุ้นจูงใจ (Motivational) การคิดเชิงสะท้อน (Reflective Thinking) และการจัดการตนเอง (Self - Management) การใช้เทคโนโลยี (Technological) การเรียนการสอน (Pedagogical)
รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ตลอดจน
การบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Administration and Flexibly Adapted to the Situation) มีแนวทาง ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) การวางแผนที่ดีด้วยแผนกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย โดยการวางแผนนั้นต้องมีแนวปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดีและสามารถปรับปรุงยืดหยุ่นให้สอดรับกับนโยบายให้เป็นวิสัยทัศน์ พันธะกิจ เป้าประสงค์

๒. การจัดองค์กร (Organizing)
เป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าสิ่งใดจะต้องมีการจัดโครงสร้างอย่างชัดเจนทั้งสายงานจัดบุคคลากรตามสายบังคับบัญชา การแบ่งหน้าที่ของฝ่ายงานอย่างเป็นระบบงาน
และมีทีมงานในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

๓. การบังคับบัญชา (Commanding) มีการตัดสินใจสั่งการที่เป็นกัลยาณมิตร
การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการบังคับบัญชาดูแลตรวจสอบและติดตาม

๔. การประสานงาน (Coordinating) ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร
ดังนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อประสานงานต่างๆ
และให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

๕. การควบคุม (Controlling) จำเป็นต้องมีการควบคุม ดูแลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า
เพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยผานองค์ประกอบพฤติกรรม ๕ ประการ คือ

๑. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence)
เป็นระดับพฤติกรรมการทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจ ไว้วางใจในความสามารถ มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร

มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค์ การมีวิสัยทัศน์และการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน
มีความสามารถ มุ่งมั่น ตระหนักและทุ่มเท มีความสามารถในการจัดการ หรือควบคุมตนเอง
เห็นคุณคา มีคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน ที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน
มีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง
มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย

๓. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation)
เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ
หรือ แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา การมองปัญหาเชิงระบบในแงมุมต่างๆ
การวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๔. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)
เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อแบบสองทางและเป็นรายบุคคล
มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำ
รวมทั้งการสงเสริมให้ผู้รวมงานได้พัฒนาตนเองและยึดหลักการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ
มีเทคนิคการ มอบหมายงาน ที่ดี

๕. การสร้างทีมงาน (Teams) การมีความสามารถหรือพลังงานพิเศษของบุคคล
การรวมกันของกลุ่มคนขึ้นมาอย่างเหมาะสมและทำงานรวมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ