

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21

Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era

พรชัย เจดามาน¹, สัญญา เคนาภูมิ² และ อังคณา อุดมพันธ์³

Pornchai Jedaman¹, Sanya Kenaphoom² and Angkana Udompan³

^{1,2} มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ³มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

^{1,2}Rajabhat Maha Sarakham University, ³Thepsatri Rajabhat University

¹E-mail: p.jedaman@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8559-6880>

²E-mail: zumsa_17@hotmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-4759>

³E-mail: angkana.udompan@gmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1481-1237>

Received 02/04/2022

Revised 10/04/2022

Accepted 11/04/2022

บทคัดย่อ

การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีการมองการณ์ไกลที่ลึกและกว้าง การให้คุณค่าต่อบุคลากรและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจริงจังต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม การลดความเสี่ยงบนพื้นฐานของความจริง การแบ่งปันองค์ความรู้ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากการสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรของการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นจะเป็นตัวแปรขับเคลื่อนการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพปฏิบัติงานสู่ผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายองค์กร ซึ่งมีมิติสำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ จิตวิญญาณ ความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ คุณธรรมและจริยธรรม การให้บริการ และสมรรถนะผู้นำ

คำสำคัญ : ผู้นำ, ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น, การจัดการเชิงกลยุทธ์, พลวัตแห่งศตวรรษที่ 21

[27]

Citation:

พรชัย เจดามาน, สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุดมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udompan, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

Abstract

The strategies management of having the deep and broad foresight, value for personnel and continuous improvement, sincerity to stakeholders, focus on innovation development, resource efficiency, use of appropriate technology, truth-based risk reduction, knowledge sharing, and corporate culture building from to knowledge create and understanding with the personnel educational administration to adaptation and working of effectiveness. Therefore, effective organizational strategies require effective leadership. The transcendental leadership in leader's strategies management under the 21st century dynamics era of ability to motivated the personnel of a working potential to successful and achieve the organizational goals. Which a "Key" dimensions of sustainable transcendental leadership include the leadership spirits, visions, morals and ethics, pursuing services, and leader competencies.

Keywords: Leader, Transcendental Leadership, Strategies Management, the 21st Century Dynamics Era.

บทนำ

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากจากปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Bennis, W., & Townsend, R. 2008) ผู้นำองค์กรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะมีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อบุคลากร เพื่อให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เป็นผู้นำและแนะนำบุคลากร เพราะผู้นำต้องช่วยเหลือบุคลากรทุกภาคส่วนที่ปฏิบัติงานในองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ (พรชัย เจดามาน. 2560) การเป็นผู้นำองค์กร คือ การเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ผู้มีโอกาสดูดึงดูดสื่อสารกับบุคคลอื่นมากกว่าบุคลากรทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลและกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคลากร มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร กอปร กับมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ภาวะผู้นำของผู้นำ เป็นกระบวนการหรือความสามารถที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตลบันดาลใจ หรือการเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการที่ต้องการปฏิบัติ โดยกระทำหรือไม่ กระทำบางสิ่งบางอย่างทั้งหมดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของตนหรือบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้ ซึ่งการศึกษาภาวะการเป็นผู้นำนั้น จะมุ่งศึกษาถึงคุณลักษณะและ

[28]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udomban, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

คุณสมบัติของการเป็นผู้นำ หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ อย่างไรก็ตาม ยังไม่สามารถยืนยันได้ว่าคุณลักษณะข้างต้นสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้นำได้จริงในองค์กร ที่มีโครงสร้างแบบกว้างและชัดเจน การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำจึงมีความสำคัญลดและนำไปสู่การค้นหาภาวะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลมาจากพฤติกรรมของผู้นำเอง โดยเรียกแนวทางการศึกษานี้ว่า กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Liu, C.H. 2007) และการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำได้พัฒนาแนวคิดต่อยอด กล่าวคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ไม่ยึดติดกับพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งเท่านั้น (สุเทพ พงศรีวัฒน์. 2557) อาจกล่าวได้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ ในการแก้ปัญหาทางการบริหารไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด หากแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นตัวคอยกำหนดว่า ควรใช้วิธีการแบบใดในสถานการณ์นั้นๆ

อย่างไรก็ตามทิศทางของการศึกษาภาวะผู้นำแบบร่วมสมัยมีการศึกษาที่หลากหลาย เช่น งานเขียนของ U-senyang, S. (2022) ศึกษาภาวะผู้นำอย่างมีจริยธรรมของผู้นำองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำองค์กรควรยึดถืออย่างสม่ำเสมอ ให้เกิดผลดีต่อสาธารณะและเพื่อจูงใจให้บุคคลในองค์กรทำงานเพื่อส่วนรวมและสร้างความสุขในองค์กร ส่งผลให้คนพอใจงานและพนักงานเต็มใจทุ่มเทความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรควรจัดให้มีการเป็นผู้นำทางจริยธรรมในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ผู้เขียนจึงได้รวบรวม ตรวจสอบสรุป และขยายความรู้เพื่อนำไปใช้ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบความเป็นผู้นำทางจริยธรรมประกอบด้วย วินัย แบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ความซื่อสัตย์ ความมีเหตุมีผล การเสียสละ การประหยัด ความยุติธรรม ความพากเพียร ความเมตตากรุณา ความไว้วางใจ การเสริมพลังให้กับทีม และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ Srisuk, S., & U-senyang, S. (2022) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบเชิงทฤษฎีในการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักแปดประการ: ขวัญกำลังใจและอุปสรรคต่อนวัตกรรม ผู้สนับสนุนและรางวัล ทรัพยากร การกำหนดขอบเขตและงาน เสรีภาพในการสร้างสรรค์ การพัฒนานวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาการจ้ององค์กรนวัตกรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลากร โครงสร้างและกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร เช่นเดียวกับ Kholo-asae, A., & U-senyang, S. (2022) ได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำที่เป็นนวัตกรรมใหม่มีลักษณะเฉพาะที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และการเปลี่ยนผ่าน 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) การจัดการความเสี่ยง 5) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ 6) บรรยากาศองค์กรที่เป็นนวัตกรรม ดังนั้น หากผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะความเป็นผู้นำที่เป็นนวัตกรรม ในที่สุดจะกลายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและคุณภาพของการจัดการ และ Absee, A., & U-senyang, S. (2022) สังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการมีห้าองค์ประกอบ: 1) การถ่วงดุลใจ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) แรงจูงใจทางปัญญา 4) การสร้างความสัมพันธ์ 5) ความเป็นมืออาชีพในการเป็นผู้นำ ดังนั้น

[29]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udomban, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

หากการจัดการเปลี่ยนแปลงไปด้วยดี สิ่งที่จะเกิดขึ้นสามารถเป็นตัววัดความสำเร็จในการบริหารองค์กรและบุคลากร ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น

อย่างไรก็ตามมีประเด็นการศึกษาภาวะผู้นำที่น่าสนใจอีกประเด็นคือ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นซึ่งมีนักวิชาการจำแนกองค์ประกอบ ได้แก่ จิตวิญญาณของความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ จริยธรรม การให้บริการ และสมรรถนะของผู้นำ (Sanders, J.E., Hopkins, W.E., and Geroy, G.D. 2019) เป็นคุณลักษณะที่มุ่งเน้นด้านจิตวิญญาณทั้งความคิด ความรู้สึก และความศรัทธา โดยประสิทธิภาพของกลุ่มขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารงานของผู้นำที่สามารถควบคุมการปฏิบัติงานนั้นได้มากน้อยเพียงใด และการศึกษาภาวะผู้นำยังได้พัฒนาไปสู่การศึกษาแนวคิดทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เชื่อว่าผู้นำจะมีอำนาจก็ต่อเมื่อสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามให้กระทำตาม และอำนาจนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามพึงพอใจ ดังนั้น หากผู้นำ และบุคลากรในองค์กรการศึกษา ขาดความพร้อมในการก้าวผ่าน จะส่งผลให้ ไม่สามารถเดินต่อไปได้และอาจเสี่ยงกับการเป็นองค์กรที่ล้มเหลว ซึ่งปัจจุบันการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความโน้มเอียงจากการศึกษาเฉพาะพฤติกรรมไปสู่การศึกษาด้านจริยธรรมหรือจิตใจด้วย จนในที่สุด จึงได้มีพัฒนาการเกิดเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นที่มีจุดเด่น อาทิ เป็นแบบภาวะผู้นำที่ยึดมิติด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณ เป็นสำคัญ โดยเฉพาะด้านคุณธรรมที่เน้นการทำเพื่อความดีงามเพื่อผู้อื่นและเพื่อส่วนรวมเป็นหลัก มีบทบาทสมรรถนะและคุณลักษณะผู้นำที่อยู่ในระดับที่สูงเป็นพิเศษกว่าภาวะผู้นำแบบอื่น (Strack and Fotter. 2002) ความเป็นผู้นำ เป็นการใช้อำนาจในรูปแบบพิเศษ และบุคคลนั้นต้องมีทักษะพิเศษในความสามารถปลุกพลัง ความสามารถในการสร้างความทะเยอทะยาน แนวคิดสำคัญ คือ การให้ในการแลกเปลี่ยนเป็นหลักการของความสัมพันธ์ระหว่างกัน การนำพาองค์กรและบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของผู้นำ

พลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวผ่านจากศตวรรษที่ 20 สู่ ศตวรรษที่ 21 ซึ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ที่เป็นปัจจัยของการเปลี่ยนผ่าน อาทิเช่น การปฏิวัติ “Arab Spring” ผ่านการใช้เทคโนโลยี หรือ การก้าวเข้ามาทางสังคมเศรษฐกิจ (Socio- economy) สังคมวัฒนธรรม (Socio- cultural) การบริหารจัดการ (Management) และนโยบายการจัดองค์กร (Organizing Political) ศตวรรษที่ 21 ของผู้นำในการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญต่อองค์กรในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย และช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และการตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางในการดำเนินงานในอนาคตและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน (กนกอร สมปราชญ์. 2555) การดำเนินงานทุกส่วนฝ่ายภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ กอปร ผู้บริหารทุกระดับมีวิสัยทัศน์ชัดเจนตรงกัน สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและลด

[30]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udumpan, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

ความเสี่ยงในการดำเนินงาน ตลอดจน ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเปลี่ยนปัญหาให้เป็นโอกาสนำไปสู่ความสำเร็จ

ความเป็นพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 ภายใต้ภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำถือว่าเป็นผู้ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ดี ภาวะผู้นำจึงเป็นแบบผู้นำซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า กล่าวคือ ผู้นำจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ คือ สิ่งสำคัญมากสำหรับผู้นำ และการวางแผนจะต้องวางบนพื้นฐานของระบบที่มีเหตุผลและสิ่งสำคัญ ควรจะดูวัฒนธรรมในสังคมนั้นๆด้วย โดยจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดภารกิจที่ต้องบริหารจัดการและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับยุคสมัยที่เต็มไปด้วยความทับซ้อนเพิ่มตามไปด้วย จนเกิดความล้มเหลวความสามารถของผู้นำเพียงคนเดียว จำเป็นต้องมีการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed leadership) จากผู้ที่ผู้นำสูงสุดเพียงคนเดียวให้กระจายอำนาจไปยังผู้รับผิดชอบระดับต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ ได้มีโอกาสใช้ศักยภาพและความเป็นผู้นำของตนร่วมกันขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จถือเป็นการสร้างพลังเพิ่มพิเศษ (Synergy) ให้แก่องค์กรโดยรวม ภาวะผู้นำจึงถือว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในองค์กรทุกภาคส่วน จากการประสานงานและช่วยให้ทีมงานของผู้นำย่อยเข้ามาเชื่อมโยง ให้สามารถทำงานที่ประสานและพึ่งพาอาศัยกันและกันอย่างลงตัว คอยช่วยเหลือแนะนำการทำงานและพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่ทีมงาน จากการสร้างความสัมพันธ์เชิงการแบ่งปันอำนาจ หรือการใช้อำนาจร่วมกันจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ความเป็นผู้นำของบุคคลสามารถหมุนเวียนจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งตามแต่ละสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ซึ่งภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ เป็นความสามารถในการนำ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของผู้นำ เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือ มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านคุณลักษณะ อำนาจ และพฤติกรรม (Behavior) โดยผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ มีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม รวมทั้ง ทักษะคติผู้ตาม และคุณภาพของกระบวนการกลุ่ม (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กรรวมทั้ง กระบวนการของอิทธิพลที่บุคคลหนึ่งพยายามใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปใน ทิศทางที่ต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในหลักการสำคัญ คือ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ภาวะผู้นำอยู่ที่ระดับความถูกต้องที่ผู้ตามจะปฏิบัติตาม และการบรรลุเป้าหมาย เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาเพื่อให้สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหา และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล การมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่ผลลัพธ์ การสร้างคุณค่าและการเรียนรู้

[31]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udopman, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

เป็นทีม มีการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และการส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเป็นการเพิ่มทุนมนุษย์ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 รายละเอียด ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น (Transcendental Leadership) ได้รับการพัฒนาต่อยอดจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำทั้งสามแบบนี้จะเกี่ยวพันต่อกัน ดังนั้นกรอบความคิดที่ใช้อธิบายถึงภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ในประเด็นต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องอธิบายครอบคลุมตั้งแต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ไปด้วยกัน หรือ เรียกว่า 3 Ts Leadership ที่มีความเกี่ยวพันกัน ซึ่งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ต่อเนื่องกันและไม่สามารถแยกออกจากกันเป็นอิสระได้โดยในทางปฏิบัติภาวะผู้นำทั้งสองต่างช่วยเสริมและเกื้อกูลซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะอยู่ตรงกันข้ามคนละขั้ว กล่าวคือ ในประเด็นที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยเสริมภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและในทางกลับกันภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงมีโอกาที่จะไร้ประสิทธิผลถ้าใช้ตามลำพังโดยปราศจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ข้อแตกต่างกันก็คือ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนใช้การให้รางวัลเป็นกลไกควบคุมในการสร้างการแลกเปลี่ยนด้านความสัมพันธ์ต่อกันซึ่งเป็นวิธีการจูงใจผู้ตามด้วยปัจจัยภายนอกอย่างชัดเจน ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงใช้การให้รางวัลเป็นเพียงปัจจัยเสริมของระบบเพื่อเพิ่มความผูกพันของผู้ตาม และเพิ่มแรงจูงใจภายใน (Cardona, P. 2000) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นต่อความคิดและต่อจิตใจของบุคคลให้สูงขึ้นกว่าระดับธรรมดาที่เคยเป็น และสูงกว่าความเป็นอัตตาของผู้นั้น (สุเทพ พงศรีวัฒน์. 2557) การยกระดับจิตใจและการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่าและมีความหมายยิ่งขึ้น และยึดหลักการพัฒนาจิตใจ ทั้งของผู้นำเองและของผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้เป็นแนวทางดำรงชีวิตที่สอดคล้องกัน (พรชัย เจดามาน. 2562) โดยแสดงออกให้เห็นถึงความใส่ใจความห่วงใยการนับถือทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่นจากการแสดงออกเช่นนี้ของผู้นำช่วยทำให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญมีความสามารถในการตัดสินใจสามารถทำให้งานสำเร็จและสามารถที่จะเป็นผู้นำตนเองได้ และถือว่าเป็นกระบวนการวิสัยทัศน์ และเป็นกระบวนการเชิงจริยธรรม ที่ทั้งผู้นำและผู้ตามยึดค่านิยมที่สอดคล้องกัน (Yukl, G. A. 2018) การกึ่งการนำพาบุคลากรในองค์กร เดินทางจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งสู่การเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอันยิ่งใหญ่ ในการพัฒนาและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อรองรับให้การบริหารจัดการ (อัคร พงษ์ สุขมาตย์ พรชัย เจดามาน และคณะ. 2560) ผู้นำกับภาวะผู้นำในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ (Balderson. 2007)

[32]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคณพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udomban, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

1. ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติและรอบรู้ จากการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ การมีทักษะความรู้รอบด้านในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา ได้แก่ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนา การมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติได้เต็มศักยภาพและการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีแผนสำรองไว้รองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีลักษณะเฉพาะในวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำมนุษย์สัมพันธ์

2. การมีส่วนร่วม จากการเสริมสร้างของการมีส่วนร่วมที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการ และการบริหารงานอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวด้านการบริหารงาน เน้นการมีส่วนร่วมในทุกส่วนฝ่าย ได้แก่ การส่งเสริมและร่วมมือกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ที่เน้นการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา เน้นการบริหารจัดการที่ทัดเทียมกัน การปฏิบัติงานเป็นทีมคุณภาพ เชื่อมโยงเครือข่าย การดำเนินงานลักษณะการร่วมรู้ การร่วมคิด การร่วมดำเนินการและการร่วมประเมินผล

3. การประสานสัมพันธ์ จากการประสานงานสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

4. การอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ การให้บริการ และการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ให้มีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

5. การสร้างแรงจูงใจ จากการมีทัศนคติในเชิงบวก และการมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของบุคลากรฝ่ายต่างๆ การให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน การสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ และการตอบแทนผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับความสามารถ เสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน

6. ผู้ประเมินผล จากการกำกับและติดตาม การตรวจสอบที่เน้นผลตามสภาพจริง และการประเมินผลที่ส่งเสริมตามมาตรฐาน การนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

7. ผู้พัฒนาวิชาการ จากการให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ที่เป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพ และกลวิธีในการยกระดับความสามารถให้เกิดสมรรถนะและประสิทธิผล

ดังนั้นภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 มีจุดเด่น คือ การทำความdingามเพื่อผู้อื่นและส่วนร่วม ยึดเอาการแลกเปลี่ยนในเรื่องเกี่ยวกับการให้เป็นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อยกระดับแรงจูงใจภายใน (Northouse, P. G. 2010) เป็นกระแสทางด้านภาวะผู้นำของศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร และ

[33]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udopman, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

บุคลากร ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง รวมทั้ง การสร้างแรงบันดาลใจ การทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงานและมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยผ่านการมีวิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ ในการนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันองค์กร โดยผู้นำแบบเหนือชั้น จะให้ความห่วงใยบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตน และมุ่งที่จะพัฒนาระดับแรงจูงใจ เกิดประสิทธิผล ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเข้มแข็ง สรุปประเด็นสำคัญของผู้นำแบบเหนือชั้น ดังแผนภาพ



- 1. ภาวะผู้นำโดยธรรมชาติและรอบรู้
- 2. การมีส่วนร่วม จากการเสริมสร้างของการมีส่วนร่วม
- 3. การประสานสัมพันธ์
- 4. การอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร
- 5. การสร้างแรงจูงใจ
- 6. ผู้ประเมินผล จากการกำกับและติดตาม การตรวจสอบที่เน้นผลตามสภาพจริง และการประเมินผลที่ส่งเสริมตามมาตรฐาน
- 7. ผู้พัฒนาวิชาการ

แผนภาพที่ 1 ประเด็นสำคัญของผู้นำแบบเหนือชั้น

การจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำองค์กร

การจัดการเชิงกลยุทธ์ จะประสบความสำเร็จบนพื้นฐานของการบริหารงานที่สำคัญ ในทักษะด้านวิชาการ (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะด้านสังกัป (Conceptual Skills) หรือ ความคิดรวบยอด คือ ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์กรโดยรวม การมองเห็นการเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร และหน้าที่องค์กรด้านมนุษย์ จำเป็นต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับการบริหาร ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร พฤติกรรมมนุษย์และปรัชญาขององค์กรในมิติกลยุทธ์การมองการณ์ไกล จากการไม่มุ่งหวังผลในระยะสั้นแต่คิดถึงผลในระยะยาว โดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ การวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยการนำกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและบุคลากร ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงผลที่จะได้ในระยะยาวมากกว่าผลที่จะได้ในระยะสั้น เพื่อการดำเนินงานอย่างยั่งยืนในอนาคต โดยกลยุทธ์เป็นแนวทางที่ทำให้ทุกส่วนงานในองค์กร มีความเข้าใจในสิ่งที่องค์กรต้องการได้อย่างถูกต้องตรงกัน และทำให้การตัดสินใจต่างๆ มีความสม่ำเสมอ และขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ในแต่ละส่วนงานของธุรกิจจะต้องมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจใน

[34]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้พลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udomban, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

แผนการปฏิบัติการขององค์กร การอธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากร และกิจกรรมอื่นๆ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม กลยุทธ์เป็นแผนอย่างกว้าง ซึ่งได้พัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว และช่วยให้องค์กรสามารถปฏิบัติการทั้งหมดได้ โดยใช้วิธีการหาประโยชน์จากโอกาส และจุดแข็ง ที่มีอยู่ ขณะเดียวกันก็จะขจัดอุปสรรค และแก้ไขจุดอ่อนให้หมดไป (Forcadell, F.J. and Guadamillas, F. 2002) กลยุทธ์มีความสำคัญหรือมีประโยชน์ต่อองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนด ทิศทางวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร (Dessler, G. 1999) และช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทำให้องค์กรกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กร (ทวีศักดิ์ สุทกาทิน. 2551) ที่สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง เช่น

1. กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคตชัดเจนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบด้าน
2. ดำเนินงานทุกส่วนภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
3. ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
4. สามารถคาดคะเนปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเสาะหาเทคนิควิธีในการเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย
5. ผู้นำทุกระดับมีวิสัยทัศน์ชัดเจนตรงกันสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน

การจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำองค์กร เป็นแผนที่วางไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ภารกิจหรือพันธกิจ (Mission) เป็นข้อความที่ระบุถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องกระทำ และสิ่งที่คาดหวังที่จะให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือพันธกิจ โดยถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อให้มั่นใจได้ว่าทุกหน่วยงานในองค์กรมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน การกำหนดพันธกิจ จะพิจารณาสภาพแวดล้อม คือ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) ขององค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2552) การกำหนดพันธกิจจะกำหนดอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งอาจเป็นเจตนา ความคิด แต่องค์กรต้องสามารถบรรลุพันธกิจนั้นได้ พันธกิจจะทำให้ทราบถึงเหตุผลที่ทำให้องค์กรคงอยู่และเหตุผลที่ทำให้บุคลากรในองค์กรจะต้องช่วยสนับสนุน และสร้างสรรค์คุณค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. 2557) ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำมีประโยชน์ต่อองค์กร

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Set direction) ที่ช่วยให้ผู้นำและบุคลากรเกิดความเข้าใจตรงกันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์องค์กรสู่ภาพแห่งอนาคต ทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานเป็นรูปธรรม

2. การสร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติ (Harmony) ที่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดกลยุทธ์นำสู่แผนปฏิบัติการ การตรวจสอบ และการควบคุมกลยุทธ์ขององค์กร ในฐานระบบที่ประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญต่างๆ รวมเข้าด้วยกัน ก่อให้เกิดวิสัยทัศน์และความเข้าใจร่วมกันในวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การจัดสรรทรัพยากรและ ดำเนินการเป็นเอกภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

3. การสร้างความพร้อมให้แก่องค์กร (Provide readiness) ในการกำหนดกลยุทธ์ ช่วยให้ผู้ผู้นำและบุคลากรของ องค์กรเกิดความเข้าใจในภาพรวมและศักยภาพ ตลอดจนอิทธิพลของปัจจัยแวดล้อมที่มีต่อองค์กร ทำให้มีความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น

4. การสร้างประสิทธิภาพในการแข่งขัน (Improve competitive efficiency) ที่จะช่วยสร้างประสิทธิภาพและ ศักยภาพ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้ผู้นำและบุคลากร ขณะเดียวกัน ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรในองค์กร สร้างความเข้าใจและแนวทางการรองรับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อม ประการสำคัญ ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจในภาพรวม ความต้องการขององค์กร และความสามารถในปัจจุบันของ องค์กร จึงทำให้สามารถจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงานและเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้ดำเนินงานอย่างเหมาะสมและใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้ผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21

ทั้งนี้ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้ผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 สิ่งที่ทำลายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาทิศของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบบริธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบบริธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ญัตติพินธ์ เจริญนนท์ (2552) เสริมว่า การสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญจากการทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (Change Getting to know) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น เมื่อผู้นำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร และผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) จากแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่างๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเข้าใจถึง

[36]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้ผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udomban, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

การเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร มีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลง โดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง และมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้วจึงทำการประเมินผล โดยสอดคล้องกับ กิรติ ยศยิ่งยง (2548) กล่าวเกี่ยวกับการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ในหน้าที่ด้านการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าการเน้นไปที่ผลงานของแต่ละคนในองค์กร และการให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงการดำเนินงานในลักษณะการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับ สุเทพ พงศรีวัฒน์ (2557) ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นระดับพฤติกรรมการทำงานที่ผู้นำแสดงให้เห็นและเป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นอย่างยั่งยืน เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน ที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีการคิดเชิงบวก ทั้งนี้ มิติภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นของผู้นำจะต้องมีความสามารถที่จะแปลงวิสัยทัศน์ให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานจริงจนเกิดผลสำเร็จให้ได้มากที่สุด สร้างความร่วมมือของการทำงานเป็นทีมในสร้างให้บุคลากรทุกคนเกิดความร่วมมือกัน และการพัฒนาตัวเองและรักความก้าวหน้าอยู่เสมอ สอดคล้องกับ Chen, Yongxia, Jia, Liangding and Li, Chaoping et al (2018) คุณลักษณะและพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงาน ที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย ตลอดจน กระตุ้นทางปัญญา ในการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการ หรือ แนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ซึ่งการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทางการจัดการศึกษาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย จากการสร้างแรงจูงใจ การให้คุณค่าระหว่างกันในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์งาน จากการส่งเสริมให้บุคลากรทางการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Cook, J. D. and Wall, T. D (2016) การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง มีเทคนิคการ มอบหมายงานที่ดี สร้างทีมงาน ซึ่งการจัดการเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม นำความรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถจัดการองค์ความรู้สมัยใหม่เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความรู้และคุณธรรม มีบทบาทสำคัญที่กลายเป็นกระสวนของการควบคุมคุณภาพบุคลากร ที่สะท้อนและเชื่อมโยงเกิดกระแสเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่มีบทบาทอย่างยิ่งของการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการสร้างสังคมวัฒนธรรมและการเรียนรู้ที่เกิดดุลยภาพ ประสิทธิภาพ สมรรถนะ จากการมีภาวะผู้นำของผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต จะจุดประกายความเชื่อมั่นจากผู้อื่น เนื่องจากได้รับความไว้วางใจในสิ่งที่

[37]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udopman, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

ผู้นำพูดและสิ่งที่กระทำ ความซื่อสัตย์ สุจริต จะสร้างความเชื่อถือในตัวผู้นำและความไว้วางใจจากบุคลากร
ดังนั้น ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 คือ การ
แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองและใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผล
สำเร็จตามเป้าหมาย มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็ตามผู้เขียนได้ประมวลภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุค
พลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยมิติที่สำคัญ ดังนี้

1. มิติจิตวิญญาณความเป็นผู้นำ

1.1 การมีทักษะทางความคิดที่เป็นเลิศ กล่าวคือผู้นำจะต้องมีความคิดที่สร้างสรรค์หรือความคิด
เชิงนวัตกรรมซึ่งจะนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมทางการบริหาร ได้แก่ การกล้าที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
เป็น แบบอย่างที่ดี มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีพลังความคิดในการ
สร้างสรรค์งานและกิจกรรม อย่างมีจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ ในการตั้งเป้าหมายหรือสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือ
เกิดขึ้นในกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่ วิสัยทัศน์และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นแบบอย่างที่ดีและมี
เป้าหมายที่ชัดเจน นำพาบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวไปข้างหน้า

1.2 การสร้างความเป็นเอกภาพของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ กล่าวคือผู้นำจะต้องสร้างความเป็น
ปึกแผ่นของทีมงานเพื่อให้เกิดองคาพยพที่เข้มแข็ง ความเป็นหนึ่งเดียวในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
ได้แก่ การสร้างความร่วมมือให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จ เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ดี
ยิ่งขึ้น สนับสนุนให้ บุคลากรกลายเป็นผู้นำที่ดีในอนาคต แปลงวิสัยทัศน์ให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานจริงจน
เกิดผลสำเร็จให้ได้มากที่สุด สร้างความร่วมมือของการทำงานเป็นทีม เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ที่ทำให้ค้นพบวิธีการ
ทำงาน ค้นพบวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ สามารถกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาทั้งบุคลากร องค์กรและตนเอง
สามารถนำตนเองและนำผู้อื่น นำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทราบวิธีการค้นหาการ
เปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง ทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายการสร้างอนาคตอย่าง
เป็นระบบ การมองหาคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง สร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง

2. มิติวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์ที่แหลมคมอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดทางการบริหารเชิงระบบ กล่าวคือผู้นำต้องมองทะลุ
จากจุดเริ่มต้นจนถึงที่สุดของการบริหารอย่างครบถ้วนกระบวนการเชิงระบบ ได้แก่ การวางแผนและจัด
องค์กร การจูงใจ การประสานงาน การสื่อสารและการประเมินผลงาน รักษา บุคลากรให้ทำงานร่วมกันและ
เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นผู้นำที่นำได้และนำเป็น การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม การทำงานที่มีการเสริม
พลังอำนาจ มีความอ่อนน้อม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน บำเพ็ญตนเป็นผู้ให้หรือผู้บริการที่มุ่งบริหารจัดการ
ทำงานเพื่อให้บุคลากรและผู้อื่น เอาใจใส่อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร เป็นผู้

ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น มุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ประสานงานนอกองค์กรให้เกิดภาคีเครือข่าย ร่วมคิด ร่วมจัดการและประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหา

3. มิติคุณธรรมและจริยธรรม

ผู้นำจะต้องวางตนเองให้ทรงไว้ซึ่งศีลธรรมอันดีไม่ถูกกิเลสเข้าครอบงำจนเกิดความลำเอียงซึ่งจะนำไปสู่การเสียศรัทธา ต้องวางตนเองไว้ให้มีคุณธรรมอันดีงาม ได้แก่ การมีคุณธรรมประจำใจของการมีความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ยึดถือหลักคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและมีสัจจะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การเข้าใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ไม่คิดและตัดสินใจอะไรซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นด้วยอารมณ์และความรู้สึกส่วนตัว ตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างมีเหตุผล แสดงออกถึงความจริงใจ ใส่ใจในทุกความรู้สึกของทีมงาน รวมถึงการถ้อยทีถ้อยอาศัย การใฝ่บริการ

4. มิตินิการใฝ่บริการ

พฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพกล่าวคือกลยุทธ์และแนวทางทางการบริหารจำเป็นต้องมีแนวทางและเทคนิคที่ทันสมัยสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ได้แก่ การทุ่มเทเสียสละการทำงานในหน้าที่ มุ่งประสิทธิผลของงาน บุคลากรและองค์กร ให้ความสำคัญกับการรักษา ดูแลบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรยาวนานที่สุด สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการจูงใจ แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเอง การใช้เทคนิคต่างๆ ในการจูงใจการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล

5. มิตินิสมรรถนะผู้นำ

ผู้นำแบบเหนือชั้นจะต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม กล่าวคือคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น ได้แก่ จิตวิญญาน ความเป็นผู้นำจากการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยมีการยึดถือและมุ่งปฏิบัติจากการให้ความรักและเอาใจใส่ต่อบุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาตนเองและรักความก้าวหน้าอยู่เสมอ

นอกจากนั้นสมรรถนะที่สำคัญคือการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเป็นบุคคลที่กระทำการแทนผู้นำให้บรรลุเป้าประสงค์นั่นเอง ดังนั้นผู้นำต้องให้การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในทีมงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือบุคลากร พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้า ให้อภัย ตักเตือนและเป็นกัลยาณมิตร เป็นแบบอย่างซึ่งทำให้อุบัติการณ์เกิดศรัทธา สามารถแก้ปัญหา นำพาบุคลากรและองค์กรไปถึงจุดหมาย เป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นนักวางแผนและการเป็นผู้ตัดสินใจ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ และสร้างการเปลี่ยนแปลงของแผนปฏิบัติการการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม กำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการจากการวางเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผน ตลอดจน มีสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

[39]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udomban, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21

1. มิติจิตวิญญาณความเป็นผู้นำ
2. มิติวิสัยทัศน์
3. มิติคุณธรรมและจริยธรรม
4. มิติการให้บริการ
5. มิติสมรรถนะผู้นำ

แผนภาพที่ 2 ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21

บทสรุป

ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21 คือ การแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองและใช้เทคนิคต่างๆ ในการมุ่งใจการปฏิบัติงานร่วมกัน และสามารถกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพปฏิบัติงานสู่ผลสำเร็จในเป้าหมายส่วนบุคคลและบรรลุเป้าหมายองค์กร มีมิติสำคัญ 5 มิติ 1) จิตวิญญาณความเป็นผู้นำ จากการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย ท่ามกลางเสียดสละการทำงานในหน้าที่ มุ่งประสิทธิผลของงาน สร้างความจงรักภักดีของบุคลากรในองค์กรด้วยวิธีการมุ่งใจ แสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเอง การใช้เทคนิคต่างๆ ในการมุ่งใจการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล การวางแผนและจัดองค์กร การมุ่งใจ การประสานงาน การสื่อสารและการประเมินผลงาน รักษาบุคลากรให้ทำงานร่วมกันและเกิดความพึงพอใจในงาน เป็นผู้นำที่นำได้และนำเป็น กล้าที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีพลังความคิดในการสร้างสรรค์งาน 2) วิสัยทัศน์ จากการเป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถที่จะแปลงวิสัยทัศน์ให้เกิดเป็นการปฏิบัติงานจริงจนเกิดผลสำเร็จ 3) คุณธรรมและจริยธรรม จากการยึดถือหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ 4) การให้บริการ จากการบำเพ็ญตนเป็นผู้ให้หรือผู้บริการที่มุ่งบริหารจัดการทำงานเพื่อให้บุคลากรและผู้อื่นได้ มีความนอบน้อม และไม่เห็นแก่ตนเอง ที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม และ 5) สมรรถนะผู้นำ จากความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาทั้งบุคลากร องค์กร ตนเอง ความสามารถนำ ตนเอง ผู้อื่น และนำพาองค์กรให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นประโยชน์ในการสร้าง

[40]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udomban, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

ประสิทธิภาพการจัดการเชิงกลยุทธ์ จะช่วยสร้างประสิทธิภาพและศักยภาพ เป็นวิธีการ กระบวนการ และ ยุทธศาสตร์ ช่วยพัฒนาความสามารถของผู้นำ ซึ่งประการสำคัญ ช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ ให้ดำเนินงานเหมาะสมและใช้ทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้

1. การสร้างความเข้าใจในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป จนสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น เป็นสมรรถนะของผู้นำที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเครือข่ายบนฐานความร่วมมือปฏิบัติอย่างจริงจัง อันเป็นภารกิจในองค์กรการศึกษาทุกภาคส่วน ที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ประกอบกันและมีขึ้นเชิงหรือศิลป์ในการที่จะนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา

2. การจัดการเชิงกลยุทธ์ จากการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ ในองค์กร จากการพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนกับการวิจัยและพัฒนาด้านนวัตกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะถ้าเป็น การพัฒนานวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากบุคลากร จะต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมนั้นๆ ให้มาก เพราะจะทำให้ บุคลากรมีกำลังใจในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ สู่การพัฒนามากยิ่งขึ้น และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ จากการรอบรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากร ที่มีอยู่เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด การจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อม บุคลากรครู ผู้เรียน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน เครื่องมือต่างๆ ให้เกิด “Highest and Best Use” มากที่สุด รวมทั้ง การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม จากการจัดหาเทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับบุคลากร งบประมาณ และความจำเป็นในการดำเนินธุรกิจให้มากที่สุด โดยเฉพาะด้านกระบวนการในการผลิต การบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสมบูรณ์ที่สุด

3. การลดความเสี่ยงโดยอยู่บนพื้นฐานของความจริง จากการศึกษาถึงสภาพการณ์ของนโยบาย แผนและ กิจกรรมทางการศึกษาที่ดำเนินกิจการอยู่ ว่ามีสถานการณ์เป็นอย่างไรหรือมีความเสี่ยงในเรื่องใดบ้าง จะต้อง ยอมรับความเป็นจริง อยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงที่ว่ามีความสามารถในการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด ในสถานการณ์ต่างๆ จะมีความเสี่ยงในการดำเนินงานหรือไม่อย่างไร ควรหาวิธีการที่จะลดความเสี่ยงในเรื่อง ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในการแบ่งปันองค์ความรู้ จากการจัดการองค์ความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอก องค์กรการศึกษา โดยมีการแบ่งปันองค์ความรู้ต่างๆ ให้บุคลากรการศึกษาได้นำไปใช้หรือปฏิบัติได้จริง และ พัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้การบริหารจัดการและการ ดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืน

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษาวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากร ถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติและเกิดพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นวัฒนธรรมเฉพาะขององค์กร เมื่อบุคคลภายนอกพบเห็น

[41]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udornpan, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะสามารถรู้ได้ว่าบุคลากรผู้นั้นเป็นบุคลากรขององค์กรใด ซึ่งถือว่าเป็นเอกลักษณ์และวัฒนธรรมองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2555). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเคเซ็นตีเดีย.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2548). *การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ ก๊อปปี.
- จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรระบบราชการ ความเมตตาและคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. : Strategic human resource management*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- พรชัย เจดามาน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หัวใจและมันสมอง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สูตรไพศาลบิวเดอร์.
- พรชัย เจดามาน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อการเปลี่ยนผ่านการบริหารจัดการศึกษา 4.0 อย่างยั่งยืน*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 13 (2), 27-35.
- สุเทพ พงศรีวัฒน์. (2557). *ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://suthep.crru.ac.th>.
- อัศพรพงษ์ สุขมาตย์ พรชัย เจดามาน และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย 4.0*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 16 (2), 1-7.
- Absee, A., & U-senyang, S. (2022). Transformational Leadership Among Administrators of the Local Government Administration. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.2>
- Balderson. (2007). The Effects of a Personal Accountability and Personal Responsibility Model on Urban Elementary Student Positive Social and Off-task Behaviors. *Masters Abstracts International*: 42 (3), 746.
- Bennis, W., & Townsend ,R. (2008). *Reinvention leadership: Strategies to empower the organization*. New York: William Morrow.
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*: 21 (4), 201-207.

[42]

Citation:

พรชัย เจดามาน สันญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคมนตรี. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udopman, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

- Chen, Yongxia, Jia, Liangding & Li, Chaoping et al. (2018). Reforming Leader, Psychological Empowerment, and Employee's Organizational Commitment: Empirical Research in China. *Management World*. No.1., 96-105.
- Cook, J. D., & Wall, T. D. (2016). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 53, 39–52.
- Dessler, G. (1999). *Essentials of Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Forcadell, F. J. & Guadamillas, F. (2002). A Case Study on the Implementation of a Knowledge Management Strategy Oriented to Innovation. *Knowledge and Process Management*, 9(3),162-171
- Kholo-asae, A., & U-senyang, S. . (2022). The Innovative Leadership of School Directors. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 2(2), 125–140.
<https://doi.org/10.14456/iarj.2022.17>
- Liu, C.H. (2007). *Transactional, Transformational, transcendental leadership : Motivation effectiveness and measurement of transcendental leadership*. University of Southern California.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: Theory and practice*. 5th ed. Thousand Oaks : SAGE.
- Sanders, J.E., Hoppkins, W.E., & Geroy, G.D. (2019). Transactional to transcendental: Toward and integrated theory of leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(4), 21-31.
- Srisuk, S., & U-senyang, S. (2022). The Relationship Between Innovative Leadership and Innovative Organization of Local Government Organizations in the Southern Border Provinces . *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 2(2), 1–14.
<https://doi.org/10.14456/iarj.2022.9>
- Strack & Fotter. (2002). Spirituality and effective Leadership in healthcare : is there a Connection. *Frontiers of health service management*, 18(4), pp. 3-18.

[43]

Citation:

พรชัย เจดามาน สัญญา เคนาภูมิ และ อังคณา อุคัมพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้นำภายใต้ยุคพลวัตแห่งศตวรรษที่ 21.

วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (3), 27-44.

Jedaman, P., Kenaphoom, S., & Udomban, A. (2022). Transcendental Leadership in Leader's Strategies Management Under the 21st Century Dynamics Era.

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 2 (3), 27-44; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2022.24>

U-senyang, S. (2022). Ethical Leadership: Factors Affecting Happiness

Organizations. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews (IJSASR)*, 2(2), 17–28. <https://doi.org/10.14456/jsasr.2022.9>

Yukl, G. A. (2018). *Leadership in Organizations*. 8th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.