

องค์ประกอบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

Elements Studies of Intelligent Leadership

สัณญา เคนาภูมิ^{1*} และวิเชียร พรหมแก้ว²

Sanya Kenaphoom^{1*} and Wichian Promkaew²

Received : August 26, 2023; Revised : December 7, 2023; Accepted : December 9, 2023

บทคัดย่อ (Abstract)

ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ (Intellectual leadership) เป็นบทบาทของผู้นำการตัดสินใจและการสร้างทุนทางสังคมและทางปัญญาเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ท้าทายที่รวมความคิดคำนึงและความรู้สำหรับการพัฒนาองค์กร การศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะเป็นคำกว้าง ๆ ที่ครอบคลุมแนวทางต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะในการวิเคราะห์ที่แข็งแกร่ง ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในหัวข้อต่าง ๆ ที่หลากหลาย บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะทั้งนี้ข้อค้นพบจะนำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยตลอดจนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ ได้แก่ (1) ความรู้และความเชี่ยวชาญ (2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (3) การสื่อสารและอิทธิพล และ (4) นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ ได้แก่ (1) การคิดที่มีวิสัยทัศน์ (2) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (3) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (4) นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (5) ความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ ความท้าทายที่ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะอาจเผชิญ ได้แก่ (1) การปรับตัวทางเทคโนโลยี (2) ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล (3) ข้อพิพาทด้านจริยธรรม (4) การเปลี่ยนผ่านด้านแรงงาน (5) การต่อต้านทางวัฒนธรรม และ (6) ความไว้วางใจและการยอมรับ

¹สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand; ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9833-4759>.

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : zumsa_17@hotmail.com

Citation : Kenaphoom, S. & Promkaew, W. (2024). Elements Studies of Intelligent Leadership. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*. 2(2) : 45-66; DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.11>



คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ, องค์ประกอบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

Abstract

Intellectual leadership is the role of a decision-making leader and the creation of social and intellectual capital. It involves a challenging process that integrates ideas, values, and knowledge for organizational development. Intelligent Leadership Studies is a broad term that encompasses approaches to developing individuals into effective leaders with strong analytical skills, critical thinking abilities, and a deep understanding of a wide range of topics. This paper aims to study the components of intelligent leadership education. The findings will lead to the formulation of a conceptual framework for research and leadership development of organizational executives. This research is a study of documents and related research. Qualitative data analysis was performed using thematic analysis. The Features of Intelligent Leadership; (1) knowledge and expertise, (2) Critical Thinking, (3) Communication and influence, (4) Innovation and Creativity. However. the elements of Intelligent Leadership were; (1) Visionary Thinking, (2) Lifelong Learning, (3) Critical Thinking, (4) Innovation and Creativity, and (5) Emotional Intelligence. In addition, the challenges that intelligent leadership may face; (1) Technological adaptation, (2) Data privacy and security, (3) Ethical considerations, (4) Labor transition, (5) Cultural resistance, and (6) Trust and Recognition.

Keywords : Leadership, Intelligent Leadership, Elements of Study of Intelligent Leadership

บทนำ (Introduction)

ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ (Intellectual leadership) มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจและสร้างทุนทางสังคมและทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานที่รวมความคิดค่านิยมและความรู้สำหรับการพัฒนาองค์กร ไม่จำกัดเฉพาะตำแหน่งทางการบริหารหรือการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ครอบคลุมทุกกิจกรรม เช่น การศึกษา ศิลธรรม การจัดการ และการสื่อสาร ทั้งนี้, บทบาทของบุคลากรทางวิชาการในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญในการสร้างชื่อเสียงของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ แม้ว่าจะมีการพูดถึงความสำคัญนี้, กลับต้องระบุดูอย่างขาดงานวิจัยทฤษฎีและประจักษ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะและบทบาทของบุคลากรทางวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยทฤษฎีความเป็นผู้นำในบริบทนี้มุ่งเน้นการพัฒนาความถูกต้องและปฐมนิเทศส่วนบุคคลในฐานะผู้นำ, การทำความเข้าใจบทบาทและความคาดหวังของคน ๆ ในทีม และ

Citation : สัญญา เคนาภูมิ และวิเชียร พรมแก้ว. (2567). องค์ประกอบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ วารสารราชภัฏ

สุรินทร์วิชาการ. 2(2) : 45-66; DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.11>



การพัฒนาความเข้าใจของบุคคลทั้งหลาย ยิ่งไปกว่านั้น, ในยุคปัจจุบันที่มีการหยุดชะงักในการศึกษาระดับอุดมศึกษา, กลยุทธ์การเป็นผู้นำกลายเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสร้างหนทางปัญญา องค์ความคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะยังมีความเกี่ยวข้องที่สูงในการตอบรับกับทิศทางนี้ (Žydzīūnaitė, 2018; Sūnelaitytė & Žydzīūnaitė, 2015; Ulrich, 2020; Conroy, 2000)

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะเป็นคำกว้าง ๆ ที่ครอบคลุมแนวทางต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะในการวิเคราะห์ที่แข็งแกร่ง ความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในหัวข้อต่าง ๆ ที่หลากหลาย การศึกษาประเภทนี้เป็นมากกว่าการฝึกอบรมความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมโดยเน้นการปลูกฝังความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะกำลังมีความสำคัญมากขึ้น โดยจัดให้มีเครื่องมือสำหรับบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นำทางโลกาภิวัตน์ และแก้ไขปัญหาด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน การศึกษาประเภทนี้จะเตรียมบุคคลให้เป็นผู้ที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกและตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูล โดยการส่งเสริมความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในหัวข้อต่าง ๆ และส่งเสริมความอยากรู้อยากเห็นทางปัญญา โดยรวมแล้ว การศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีเป้าหมายเพื่อปลูกฝังบุคคลที่ไม่เพียงแต่มีความรู้เท่านั้น ในสาขาของตน แต่ยังสามารถทางปัญญาในการเป็นผู้นำสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายต่อสังคม

ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีบทบาทสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจผู้ประกอบการในด้านความสามารถในการแข่งขัน, เศรษฐศาสตร์ระหว่างประเทศ, และโลกาภิวัตน์ เรื่องนี้มีความเกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการกำหนดสาระสำคัญกลไกและบทบาทของความเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ ทรัพยากรมนุษย์, โดยเฉพาะองค์ประกอบทางปัญญาของพวกเขา, มีความสำคัญที่เพิ่มขึ้นในการสนับสนุนเศรษฐกิจสมัยใหม่ ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะเป็นที่สำคัญในการทำให้ประเทศเติบโตและเท่าเทียมในการแข่งขันโลก การศึกษาแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะถือเป็นสิ่งจำเป็น, และควรได้รับการสนับสนุนในงานวิจัยทฤษฎีและเชิงประจักษ์เพื่อเสริมสร้างบทบาทของบุคลากรทางวิชาการในภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ นอกจากนี้, ความประสงค์ในการเป็นผู้นำมุ่งมั่นเน้นความสำคัญของการเป็นผู้นำในการบรรลุการพัฒนาประเทศได้รับการยืนยันจากความสำเร็จของประเทศเช่นสิงคโปร์และจีนที่ได้นำมาประกอบกับการเป็นผู้นำที่มุ่งมั่น เน้นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมในการสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศผ่านการเป็นผู้นำที่มีภาวะเชิงอัจฉริยะอย่างมีความคิดสร้างสรรค์และการนำองค์ความรู้มาใช้

ในทางที่เป็นประโยชน์ที่สุด (Kalenyuk, et al., 2019; Sūnelaitytė & Žydzīūnaitė, 2014; Tang, et al., 2015; Conroy, 2000; Pai, 2007)

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดโลกที่เราอาศัยอยู่ในปัจจุบัน หมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคลในการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นผ่านความคิด ความรู้ และความเชี่ยวชาญของพวกเขา ไม่ว่าจะเป็น นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำทางความคิด การให้คำปรึกษาและการพัฒนา อิทธิพลการโน้มน้าวและสร้างผลกระทบ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีความสำคัญเนื่องจากส่งเสริมนวัตกรรม ขับเคลื่อนความเป็นผู้นำทางความคิด อำนวยความสะดวกในการให้คำปรึกษาและการพัฒนา และมีศักยภาพในการสร้างผลกระทบที่ยั่งยืนต่อบุคคลและสังคม

ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีความสำคัญมากในทั้งด้านองค์กรและสังคม บทความนี้นำเสนอการกำหนดและพิจารณาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะและบทบาทที่สำคัญของผู้นำในวงการวิชาการและวิชาชีพ วิเคราะห์คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้กรอบทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะถูกนำเสนอเพื่อเข้าใจดีขึ้นเกี่ยวกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสามารถเป็นเช่นการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือการจัดการมุมมองที่หลากหลาย ทำลายเหล่านี้จึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและการทำงานของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ ในที่สุดบทความนี้เสนอแนวทางแก้ไขหรือกลยุทธ์ที่เป็นไปได้เพื่อเผชิญหน้าความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นในการรับมือกับบทบาทนี้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะทั้งนี้ข้อค้นพบจะนำไปสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการการวิจัยตลอดจนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ผู้เขียนใช้วิธีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์องค์ประกอบการศึกษาพร้อมการนำเสนอเชิงพรรณนาความ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้ผู้เขียนใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary research) ทั้งนี้เพื่อการศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ กระบวนการศึกษาเกี่ยวข้องกับการทบทวนวรรณกรรม รายงาน ตลอดจนเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์

ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อหาภาพรวมที่ครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ โดยอาศัยข้อมูลเชิงลึกในการตรวจสอบหลักฐานที่เป็นวรรณกรรมทางวิชาการอย่างละเอียดถี่ถ้วน

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการใช้ประโยชน์และบริหารทุนทางปัญญาของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ภาวะนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการเชิงกลยุทธ์ของทรัพย์สินไม่มีตัวตน เช่น ความเชี่ยวชาญของบุคลากรและกระบวนการขององค์กรที่มีความสำคัญในการใช้ประโยชน์จากสินทรัพย์เหล่านี้ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยรวมและได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะสามารถหล่อเลี้ยงและพัฒนาผ่านวิธีการสหวิทยาการและความร่วมมือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการศึกษาปริญญาเอกสังคมสงเคราะห์ นอกจากนี้, แนวคิดของการเป็นภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะยังสามารถวัดโดยใช้ตัวชี้วัดเช่น Intellectual Leadership Quotient (ILQ) ซึ่งมีตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะขึ้นอยู่กับการทำงานทางวิชาการและผลกระทบ การประเมินภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะสามารถทำได้ในระดับต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินทรัพยากรทางปัญญาและผลลัพธ์ (Khan, et al., 2021; Shafique, et al., 2021; Kemp, 2019; Jain & Koratkar, 2019; Kalenyuk, et al., 2018)

ดังนั้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะหมายถึงความสามารถในการโน้มน้าวและชี้นำผู้อื่นผ่านพลังแห่งความรู้ การคิดเชิงวิพากษ์ และความคิดสร้างสรรค์ เป็นบุคคลที่มีความรู้เชิงลึก ทักษะการวิเคราะห์ที่แข็งแกร่ง และความหลงใหลในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะประกอบด้วยความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะ การใช้ความเชี่ยวชาญนั้นเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นผู้นำที่สามารถนำทางและเตรียมความพร้อมในการเผชิญหน้ากับทุกสถานการณ์ นอกจากนี้, ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะยังต้องมีความรู้เชิงลึก, ทักษะการวิเคราะห์ที่แข็งแกร่ง, และความหลงใหลในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมทำงานและโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ (Bass, et al., 2013) ดังเช่น (1) *ความรู้และความเชี่ยวชาญ*: ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีความรู้ลึกซึ้งในสาขาของตนและติดตามข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับการพัฒนาล่าสุด พวกเขามีฐานความรู้ที่กว้างขวางและเป็นที่รู้จักในด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะ (2) *การคิดอย่างมีวิจารณญาณ*: ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะเก่งในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ พวกเขามีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (3) *การสื่อสารและอิทธิพล*: ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะสามารถสื่อสารความคิดและความรู้ของตนกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) *นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์*: ภาวะผู้นำเชิง

Citation : Kenaphoom, S. & Promkaew, W. (2024). Elements Studies of Intelligent Leadership. *Journal of*



Academic Surindra Rajabhat. 2(2) : 45-66; DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.11>

อัจฉริยะมักเป็นที่รู้จักในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ พวกเขามีความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ และคิดนอกกรอบ (5) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง: ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต พวกเขาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างกระตือรือร้น มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำเช่นเดียวกัน



คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

- (1) ความรู้และความเชี่ยวชาญ
- (2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- (3) การสื่อสารและอิทธิพล
- (4) นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์
- (5) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ภาพที่ 1 คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะหมายถึงความสามารถในการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพผ่านการประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะทางปัญญา โดยเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมของการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และนวัตกรรมภายในองค์กร ต่อไปนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญบางประการของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

2.1. การคิดที่มีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคตและสามารถสื่อสารกับทีมของตนได้ พวกเขาสามารถคาดการณ์แนวโน้ม ระบุโอกาส และปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ใหญ่กว่าได้ (Bennis & Nanus, 1985)

“การคิดแบบมีวิสัยทัศน์” หมายถึงความสามารถในการคิดเหนือสถานการณ์ปัจจุบันและจินตนาการถึงอนาคตที่แตกต่างและดีขึ้น เกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจในสิ่งที่สามารถเป็นไปได้ จากนั้นจึงทำงานเพื่อให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง นักคิดที่มีวิสัยทัศน์มักจะมีความคิดสร้างสรรค์ และมองไปข้างหน้า เนื่องจากพวกเขาแสวงหาวิธีการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก พวกเขาสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ระบุความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น และพัฒนากลยุทธ์เพื่อเอาชนะสิ่งเหล่านั้น การคิดที่มีวิสัยทัศน์ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลองค์กร และสังคมในการเติบโตและปรับตัวในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การคิดที่มีวิสัยทัศน์เป็นลักษณะที่สำคัญในผู้นำที่ดี เป็นการมองไกลข้างหน้าและเหนือความเป็นปัจจุบัน เพื่อสร้างและกำหนดทิศทางในอนาคต วิสัยทัศน์นั้นเป็นแนวทางหรือเป้าหมายที่ผู้นำต้องการให้

องค์กรหรือทีมเข้าถึง และมุ่งหวังที่จะให้เกิดขึ้น ลักษณะของการคิดที่มีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ดีสามารถอธิบายได้ดังนี้:

2.1.1 มองไกลข้างหน้า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มองไปในอนาคตเพื่อเห็นความเป็นไปได้และสร้างแผนการตามนั้น เขาสนใจว่าองค์กรหรือทีมจะอยู่ที่ไหนในอนาคตและวิธีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ถึงจุดนั้น

2.1.2 การกำหนดเป้าหมายในระยะยาว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้สึกในการกำหนดเป้าหมายที่ระยะยาวที่มีความหมายและมีความสำคัญ พวกเขาไม่เพียงแค่ออมรับสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ยังมีการวางแผนและพัฒนาสู่อนาคต

2.1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สร้างภาพในจินตนาการของผู้ในองค์กรหรือทีม พวกเขาสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความกระตือรือร้นให้กับผู้อื่นในการทำงานสู่วิสัยทัศน์

2.1.4 ความชัดเจนและการสื่อสาร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สื่อสารวิสัยทัศน์ของตนอย่างชัดเจนและนำพาผู้อื่นในทีมหรือองค์กรให้เข้าใจและมีความมุ่งมั่นในการตามวิสัยทัศน์

2.1.5 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงแผนหรือเส้นทางได้เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง พวกเขายอมรับความไม่แน่นอนและพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อให้กลับมาสู่เส้นทางที่ถูกต้อง

2.1.6 การนำความเป็นจริงสู่การกระทำ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไม่เพียงแค่มองว่าวิสัยทัศน์เป็นเพียงแค่คำพูด แต่พวกเขานำวิสัยทัศน์มาสู่การกระทำจริง ด้วยการดำเนินการและตัดสินใจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

ดังนั้นการคิดที่มีวิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้นำสร้างทิศทางและแผนที่สำหรับองค์กรหรือทีม และช่วยเร่งการพัฒนาและสร้างความสำเร็จในอนาคตตามแนวทางที่วิสัยทัศน์กำหนด

2.2. การเรียนรู้ตลอดชีวิต ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการพัฒนาตนเอง พวกเขาแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างกระตือรือร้น ติดตามผลการวิจัยล่าสุดและแนวโน้มของอุตสาหกรรม และสนับสนุนให้สมาชิกในทีมทำเช่นเดียวกัน (Senge, 1990) การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำที่ดีสามารถเติบโตและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ นี่คือการบวนการที่เกิดขึ้นจากการตระหนักถึงความจำเป็นในการเรียนรู้จากประสบการณ์และสิ่งรอบตัว ดังนั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้นำที่ดีมีลักษณะดังนี้:

2.2.1 ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ผู้นำที่ดีมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พวกเขายอมรับว่าความรู้และทักษะเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นพวกเขาเต็มใจที่จะลงมือเรียนรู้เมื่อพบกับสิ่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางวิชาการหรือทักษะในการบริหารจัดการและการสื่อสาร

2.2.2 การรับฟังและการตระหนักถึงความรู้สึก ผู้นำที่ดีให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ของคนอื่น พวกเขาเข้าใจว่าความรู้สึกและเหตุผลของผู้อื่นสามารถช่วยในการตัดสินใจและการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 การทำความเข้าใจกับความผิดพลาด ผู้นำที่ดีไม่เกรงกลัวความผิดพลาด พวกเขาเชื่อว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเอง ความสามารถในการรับมือกับความล้มเหลวและที่ผิดพลาดจะช่วยเสริมความเข้มแข็งและปรับตัวให้เหมาะสมต่อสถานการณ์

2.2.4 การสร้างระบบการเรียนรู้ส่วนบุคคล ผู้นำที่ดีทราบว่าความเรียนรู้มีลักษณะที่ต่างกันในแต่ละบุคคล พวกเขาสร้างระบบการเรียนรู้ส่วนบุคคลที่ช่วยให้ทุกคนในทีมมีโอกาสพัฒนาตนเองตามความสนใจและความสามารถ

2.2.5 การสร้างเครือข่ายและการแบ่งปันความรู้ ผู้นำที่ดีรู้ว่าการเรียนรู้ไม่เพียงเรื่องของตัวเอง พวกเขาสร้างเครือข่ายที่มีผู้เชี่ยวชาญและคนที่มีประสบการณ์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแนวคิด

2.2.6 การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ผู้นำที่ดีเห็นค่าในการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับตัวกับสถานการณ์ใหม่ พวกเขาไม่ยึดติดกับแนวคิดและวิธีการเดิม ๆ แต่พยายามที่จะพัฒนาและปรับปรุงเสมอ

การเรียนรู้ตลอดชีวิตของผู้นำที่ดีเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด เขาจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มที่รูปแบบและค้นพบโอกาสในทุกมุมมองเพื่อพัฒนาทักษะและการกระทำของตนเองในการนำทีมและองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

2.3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีทักษะในการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่แข็งแกร่ง พวกเขาสามารถประเมินข้อมูลอย่างเป็นกลาง พิจารณามุมมองที่หลากหลาย และทำการตัดสินใจอย่างมีข้อมูลโดยอาศัยหลักฐานและเหตุผลเชิงตรรกะ (Paul & Elder, 2006) การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นลักษณะที่สำคัญในผู้นำที่ดี เป็นการใช้การวิเคราะห์ที่สร้างค่าเพื่อตัดสินใจและดำเนินการอย่างมีเหตุผล ความคิดนี้นำมาซึ่งการพิจารณาและการตระหนักถึงข้อมูลที่มีอยู่เพื่อพิจารณาทางเลือกและการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการบริหารจัดการและการนำทีม ลักษณะของการคิดอย่างมีวิจารณญาณของผู้นำที่ดีสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.3.1 การรวบรวมข้อมูล ผู้นำที่ดีสร้างความเข้าใจและรับรู้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ พวกเขาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมและเป็นรากฐานสำหรับการตัดสินใจ

2.3.2 การวิเคราะห์และการสรุป ผู้นำที่ดีมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล พวกเขาใช้กระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจรายละเอียด และจากนั้นสรุปผลเพื่อแก้ไขปัญหาหรือตัดสินใจ

2.3.3 การคาดการณ์และการวางแผน ผู้นำที่ดีมีความสามารถในการนำข้อมูลเข้าด้วยกันเพื่อสร้างภาพรวมของอนาคต พวกเขาสามารถทำการคาดการณ์และวางแผนเพื่อจัดการกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2.3.4 การประเมินและการจัดการความเสี่ยง ผู้นำที่ดีมีความรู้สึกในการประเมินความเสี่ยงและการจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พวกเขาสามารถทำการวิเคราะห์เพื่อระบุและบริหารความเสี่ยงในการตัดสินใจ

2.3.5 การเรียนรู้จากประสบการณ์ ผู้นำที่ดีใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ พวกเขาสำรวจสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตและนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต

2.3.6 การสร้างแผนที่เส้นทาง ผู้นำที่ดีสร้างแผนการกระทำที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน พวกเขาสามารถนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา

การคิดอย่างมีวิจารณญาณช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและดำเนินการอย่างมีเหตุผลและได้ผล การใช้ความรู้และข้อมูลเพื่อช่วยในกระบวนการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญในการนำทีมและองค์กรสู่ความสำเร็จ

2.4. นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรของตน พวกเขาส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ส่งเสริมการทดลอง และบุคคลต่าง ๆ รู้สึกมีพลังที่จะกล้าเสี่ยงและคิดนอกกรอบ (Amabile, 1998) นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญในบทบาทของผู้นำที่ดี เพราะพวกเขาต้องมองหาวิธีในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรหรือทีมให้เติบโตอย่างยั่งยืน นี่คือหลักการที่เกี่ยวข้องกับการนำเสนอไอเดียใหม่ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์

2.4.1 การเปิดโอกาสและสนับสนุนนวัตกรรม ผู้นำที่ดีสนับสนุนการสร้างและนำเสนอไอเดียใหม่จากทั้งหมดในทีม พวกเขาสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยการให้เวลาและทรัพยากรสำหรับการทดลองและพัฒนาความคิดใหม่

2.4.2 การแสวงหาแนวทางที่แตกต่าง ผู้นำที่ดีไม่เกรงกลัวที่จะทดลองสิ่งใหม่และท้าทายของตนเองและทีม พวกเขาสามารถนำเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่ไม่เคยถูกลองมาก่อนเพื่อเปิดโอกาสใหม่และสร้างความสร้างสรรค์

2.4.3 การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความหลากหลาย ผู้นำที่ดีเข้าใจว่าความหลากหลายในทีมสามารถช่วยสร้างความคิดสร้างสรรค์ได้ พวกเขาสนับสนุนการทำงานร่วมกันและเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันที่แต่ละคนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการนวัตกรรม

2.4.4 การเรียนรู้จากความล้มเหลว ผู้นำที่ดีไม่เกรงกลัวความล้มเหลวและใช้การเกิดข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ พวกเขานำความล้มเหลวมาวิเคราะห์และปรับปรุงเพื่อปรับแนวทางและการกระทำในอนาคต

2.4.5 การสร้างสภาพแวดล้อมส่งเสริมนวัตกรรม ผู้นำที่ดีสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมนวัตกรรม โดยการสร้างความเชื่อมั่นในการทดลองและให้สิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นในการสร้างนวัตกรรม เช่น ทรัพยากรทางการเงินและเวลา

2.4.6 การสร้างการต่อสู้และการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้ง ผู้นำที่ดีมองเห็นการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุด พวกเขาสร้างแรงจูงใจให้กับทีมในการสร้างสรรค์และพัฒนาวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์และสนับสนุนนวัตกรรมช่วยให้องค์กรหรือทีมมีความสามารถในการเข้าใจในสิ่งใหม่ ตามความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและตลาดที่รวดเร็วขึ้น

2.5. ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีความฉลาดทางอารมณ์สูง ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองตลอดจนสมาชิกในทีมได้ พวกเขามีความเห็นอกเห็นใจ เข้าถึงได้ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งบนพื้นฐานของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน (Goleman, 1998) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence, EQ) เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดี เนื่องจากสามารถมีผลบังคับในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีม นี่คือนักขณที่เกี่ยวกับการเข้าใจและการจัดการกับอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น

2.5.1 การเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์เข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองอย่างชัดเจน พวกเขามีการรับรู้ถึงสถานะอารมณ์ของตนเองและวิธีที่อารมณ์เหล่านั้นส่งผลให้การกระทำและการตัดสินใจ

2.5.2 การจัดการอารมณ์ของตนเอง ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่างมีเหตุผล พวกเขาไม่ปล่อยให้อารมณ์เกิดขึ้นและควบคุมการตอบสนองตามอารมณ์

2.5.3 การสื่อสารและการฟังอย่างมีเหตุผล ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถใช้การเข้าใจและการควบคุมอารมณ์เพื่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาเป็นผู้ที่ดีในการฟังความรู้สึกและความคิดของผู้อื่น

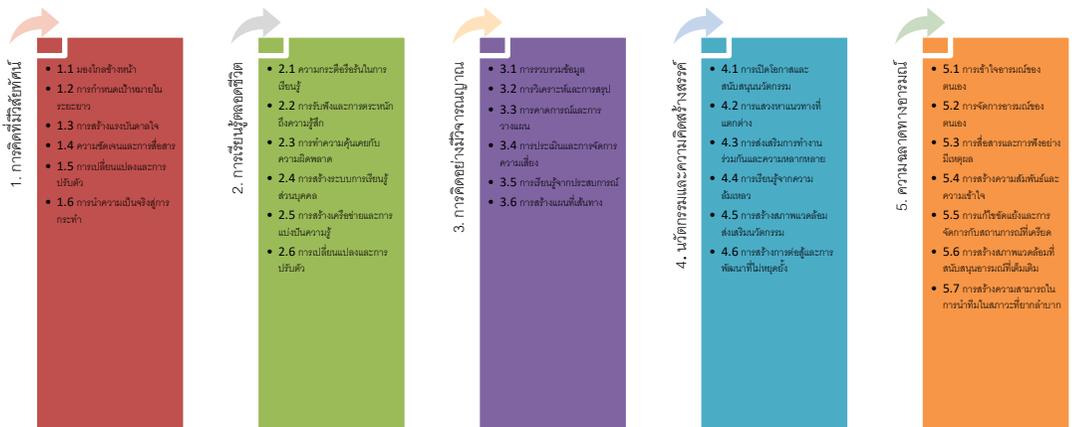
2.5.4 การสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจ ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ พวกเขามีความเข้าใจในอารมณ์และความคิดของผู้อื่นและสามารถเชื่อมโยงกับความรู้สึกของพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.5 การแก้ไขขัดแย้งและการจัดการกับสถานการณ์ที่เครียด ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์มีความสามารถในการแก้ไขขัดแย้งและการจัดการกับสถานการณ์ที่มีความเครียด พวกเขาสามารถควบคุมอารมณ์ของตนในสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น

2.5.6 การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนอารมณ์ที่เติมเต็ม ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนอารมณ์ที่เติมเต็มและสิ่ง que เชื่อมโยงกับความสุขและความพึงพอใจของทีม

2.5.7 การสร้างความสามารถในการนำทีมในสภาวะที่ยากลำบาก ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถบริหารจัดการทีมในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและท้าทายได้ พวกเขาสามารถสร้างความสมดุลระหว่างอารมณ์และความสำเร็จในการนำทีม

ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยให้ผู้นำสร้างสรรค้วฒนธรรมการทำงานที่ดีและสร้างความเข้าใจและความเชื่อมโยงกับผู้อื่นอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสร้างผลกระทบในการพัฒนาองค์กรและทีมให้เป็นเชิงบวก



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

3. ความท้าทายที่ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะอาจเผชิญ

ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะจะพบกับความท้าทายหลายประการในอนาคตที่ต้องการการนิยามใหม่ของการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำเพื่อที่จะไม่ถูกตรึงตามแนวคิดทางด้านเดียว การแทรกแซงในตัวเองและการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์กับวัตถุจะต้องรับมืออย่างมีประสิทธิภาพ ความท้าทายอีกประการหนึ่งคือการรวมศูนย์และสร้างตราสินค้าของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการผ่านกลยุทธ์นโยบายและการขยายตลาดเพื่อนำสิ่งนี้สู่การศึกษาของรัฐบาล. นอกจากนี้, การวิสัยของการศึกษาความเป็นผู้นำยังเผชิญกับปัญหาอย่างเช่นวิธีการวิจัยที่ไม่เพียงพอและ epistemology ล้าสมัย ภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษายังนำเสนอความท้าทายสำหรับผู้นำในอนาคต รวมถึงความหลากหลาย



ความเชี่ยวชาญ และความคล่องตัวที่เพิ่มขึ้นในหมู่สถาบัน นอกจากนั้นความซับซ้อนขององค์กรในปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเทคโนโลยีและการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรจำเป็นต้องมีผู้นำในการปรับเทคนิคและรูปแบบของการเป็นผู้นำ (van Loon, 2017; Gunter & Fitzgerald, 2008; Fincher & Georgia, 1998; Susan Elaine Murphy, 2003) อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะในอนาคตของการจัดการองค์กรอาจเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ต่อไปนี้เป็นความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น

3.1. การปรับตัวทางเทคโนโลยี เนื่องจากเทคโนโลยียังคงก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ชาญฉลาดจะต้องได้รับการอัปเดตด้วยเครื่องมือและแพลตฟอร์มล่าสุด พวกเขาอาจเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ และรับรองว่าองค์กรจะสามารถนำเทคโนโลยีเหล่านั้นไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2. ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล ด้วยการพึ่งพาการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเพิ่มมากขึ้น ผู้นำที่ชาญฉลาดจึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูล พวกเขาจะต้องสำรวจภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปของกฎระเบียบด้านการคุ้มครองข้อมูล และใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยที่แข็งแกร่งเพื่อปกป้องข้อมูลที่ละเอียดอ่อน

3.3. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม ผู้นำที่ชาญฉลาดจะต้องต่อสู้กับประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรมที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีเกิดใหม่ พวกเขาจะต้องตัดสินใจโดยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรม เช่น การรับรองความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบในอัลกอริทึมและระบบ AI

3.4. การเปลี่ยนผ่านด้านแรงงาน การบูรณาการเทคโนโลยีอัจฉริยะอาจนำไปสู่การเปลี่ยนตำแหน่ง บุคลากรและการย้ายงาน ผู้นำที่ชาญฉลาดต้องจัดการการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยการเพิ่มทักษะและยกระดับทักษะของ บุคลากร ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และให้การสนับสนุนบุคคลที่ได้รับผลกระทบ

3.5. การต่อต้านทางวัฒนธรรม การแนะนำเทคโนโลยีอัจฉริยะอาจเผชิญกับการต่อต้านจากบุคลากรที่กลัวการตกงานหรือมองว่าเทคโนโลยีเป็นภัยคุกคาม ผู้นำที่ชาญฉลาดควรจัดการกับข้อกังวลเหล่านี้และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพถึงประโยชน์และโอกาสที่มาพร้อมกับการจัดการองค์กรอัจฉริยะ

3.6. ความไว้วางใจและการยอมรับ การสร้างความไว้วางใจในระบบอัจฉริยะและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางอาจเป็นเรื่องท้าทาย ผู้นำที่ชาญฉลาดควรมุ่งเน้นไปที่การสื่อสารที่โปร่งใส แสดงให้เห็นถึงคุณค่าของเทคโนโลยีอัจฉริยะ และจัดการกับข้อกังวลหรือความเข้าใจผิดระหว่าง บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังนั้นการเอาชนะความท้าทายเหล่านี้จะต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และความมุ่งมั่นที่เข้มแข็ง สู่ความเป็นผู้นำที่มี จริยธรรมและความรับผิดชอบ



ภาพที่ 3 ความท้าทายที่ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะอาจเผชิญ

4. ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะและความท้าทายที่ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะอาจเผชิญ

ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะเป็นแนวคิดที่มีหลายแง่มุม เกี่ยวข้องกับชุดองค์ประกอบหลักที่เชื่อมโยงกัน เพื่อสร้างแนวทางที่ครอบคลุมในการเป็นผู้นำในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน องค์ประกอบพื้นฐานประการหนึ่งคือความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งครอบคลุมถึงการตระหนักรู้ในตนเอง การกำกับดูแลตนเอง การเอาใจใส่ และทักษะในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Goleman (1998) ให้เหตุผลว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ส่งเสริมการตัดสินใจ การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ความท้าทายอาจเกิดขึ้นเมื่อผู้นำต้องดิ้นรนเพื่อสร้างสมดุลระหว่างแง่มุมทางอารมณ์ของผู้นำกับความจำเป็นในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและอคติในการตัดสินใจ

องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือความสามารถในการปรับตัว ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาขององค์กรยุคใหม่ ผู้นำต้องมีความคล่องตัวในการตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ การวิจัยโดย Yukl และ Mahsud (2010) เน้นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำแบบปรับตัว ความท้าทายเกิดขึ้นเมื่อผู้นำเผชิญกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือดิ้นรนเพื่อส่งเสริม

วัฒนธรรมของการปรับตัวภายในทีมของตน ความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างเสถียรภาพและการเปลี่ยนแปลงถือเป็นลักษณะละเอียดอ่อนของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะซึ่งต้องใช้การนำทางอย่างมีทักษะ

นอกจากนี้ ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและรักษาความสมบูรณ์ขององค์กร Brown, Treviño และ Harrison (2005) ได้แย้งว่าผู้นำที่มีจริยธรรมสร้างน้ำเสียงทางศีลธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวก ความท้าทายเกิดขึ้นเมื่อผู้นำเผชิญกับประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรม หรือเมื่อมีความไม่สอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์กรและการกระทำของแต่ละบุคคล การเจรจาต่อรองความท้าทายด้านจริยธรรมจำเป็นต้องมีความสมดุลที่ละเอียดอ่อนระหว่างเป้าหมายขององค์กรและหลักการทางศีลธรรม

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการมองการณ์ไกลและการวางแผนระยะยาวก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้นำที่ชาญฉลาดเช่นกัน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สามารถนำทางองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายอาจเกิดขึ้นเมื่อผู้นำเผชิญกับแรงกดดันจากความต้องการในระยะสั้น ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความสามารถในการมุ่งความสนใจไปที่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ระยะยาว การนำทางความตึงเครียดระหว่างความต้องการเร่งด่วนและวัตถุประสงค์ระยะยาวถือเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในขอบเขตของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

ดังนั้นโดยสรุปความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะและความท้าทายที่ต้องเผชิญนั้นมีความซับซ้อน ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับตัว ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม และวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบที่เชื่อมโยงถึงกันซึ่งมีส่วนทำให้เกิดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายเกิดขึ้นเมื่อผู้นำพยายามดิ้นรนเพื่อให้องค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกัน ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ประเด็นขัดแย้งทางจริยธรรม และความยากลำบากในการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการระยะสั้นกับเป้าหมายระยะยาว การเป็นผู้นำที่ชาญฉลาดที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีความเข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้อย่างละเอียดถี่ถ้วนและแนวทางเชิงรุกเพื่อรับมือกับความท้าทายที่อาจเกิดขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะเป็นแนวทางการเป็นผู้นำร่วมสมัยที่เน้นความสามารถทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการปรับตัว การอภิปรายนี้จะสำรวจองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ โดยดึงข้อมูลเชิงลึกจากวรรณกรรมทางวิชาการและการวิจัย

1. ความคล่องตัวทางปัญญาและวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์: ผู้นำที่ชาญฉลาดแสดงความคล่องตัวทางปัญญา ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว คิดอย่างมี

วิจารณ์ญาณ และปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม พวกเขาวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ช่วยให้พวกเขามองเห็นความท้าทาย ระบุโอกาส และนำทางองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว (Carmeli & Josman, 2006)

2. ความฉลาดทางอารมณ์: หัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะคือความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งครอบคลุมถึงการตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง การเอาใจใส่ และทักษะทางสังคม ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงสามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน (Goleman, 1995)

3. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนวัตกรรม: ผู้นำที่ชาญฉลาดมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในองค์กรของตน พวกเขาเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ ลงทุนในการพัฒนาวิชาชีพ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์และการทดลอง (Drucker, 1999)

4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการตัดสินใจที่มีอิทธิพล: การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ ผู้นำต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนอย่างชัดเจน ตั้งใจฟัง และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเปิดเผยกับสมาชิกในทีม นอกจากนี้ การตัดสินใจที่มีอิทธิพลยังเกี่ยวข้องกับการพิจารณามุมมองที่หลากหลาย การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน และการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมั่นใจในแนวทางปฏิบัติที่เลือก (Ciulla, 1998)

5. ความเป็นผู้นำด้านจริยธรรม: ผู้นำที่ชาญฉลาดยึดมั่นในหลักจริยธรรม ส่งเสริมความไว้วางใจ และความซื่อสัตย์ภายในองค์กรของตน พวกเขาตัดสินใจโดยยึดตามค่านิยมทางศีลธรรม จัดลำดับความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทำหน้าที่เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมให้กับทีมของพวกเขา (Brown & Treviño, 2006)

ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะผสมผสานมิติด้านความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ และจริยธรรม เพื่อชี้แนะองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ปลูกฝังความคล่องตัวทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ ความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมที่มีจริยธรรม มีส่วนช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปรับตัวและเจริญรุ่งเรือง การมีภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะทำให้องค์กรมีผู้นำที่สามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติทางอารมณ์ที่เป็นประการสำคัญในภาวะนี้รวมถึงความเข้าใจในความรู้สึกและมีความสามารถในการจัดการความรู้สึกของทีม ผู้นำเชิงอัจฉริยะไม่เพียงแต่มีความชำนาญทางเทคนิคและความรู้ทางวิชาการ แต่ยังสามารถในการสร้างสัมพันธภาพทีมที่แข็งแกร่ง การสร้างความเข้าใจทางอารมณ์ในทีมช่วยให้ผู้นำสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แปลกประหลาดและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมมีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งซึ่งในทีม การสื่อสารที่ชัดเจนและการเข้าใจที่เข้าไปในด้านอารมณ์ทำให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้

ความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ที่ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศที่กระตือรือร้นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของทีม ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเจริญรุ่งเรืองในทุกสถานการณ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อปลูกฝังภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะภายในองค์กร คำแนะนำเฉพาะสามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มความสามารถทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ดังนั้นองค์กรที่ต้องการพัฒนาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ควรจัดทำโครงการพัฒนาภาวะผู้นำ: องค์กรควรลงทุนในโครงการพัฒนาภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความสามารถทางปัญญาและการคิดเชิงกลยุทธ์ โปรแกรมเหล่านี้อาจรวมถึงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการฝึกอบรมที่มุ่งเป้าไปที่การฝึกฝนทักษะการวิเคราะห์ กระบวนการตัดสินใจ และการส่งเสริมกรอบความคิดเชิงกลยุทธ์ในหมู่ผู้นำ

1.2 ดำเนินการฝึกอบรมความฉลาดทางอารมณ์: การใช้โปรแกรมการฝึกอบรมความฉลาดทางอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาผู้นำที่สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น การฝึกอบรมควรมุ่งเน้นไปที่การตระหนักรู้ในตนเอง การกำกับดูแลตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งและสนับสนุนกับทีมของตนได้

1.3 การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้: องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ผู้นำสามารถส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ เข้าร่วมการประชุม และมีส่วนร่วมในโครงการข้ามสายงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและความเต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ

1.4 การฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร: การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ โปรแกรมการฝึกอบรมควรถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้นำ รวมถึงการฟังอย่างกระตือรือร้น การแสดงวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจ และการให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ โปรแกรมดังกล่าวมีส่วนช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการสื่อสารที่โปร่งใสและเปิดกว้างภายในองค์กร

1.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นำตามหลักจริยธรรม: องค์กรควรเสนอการประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรมที่เน้นเรื่องความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรม โครงการริเริ่มเหล่านี้สามารถช่วยให้ผู้นำเข้าใจถึงความสำคัญของการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม นำทางไปสู่ประเด็นขัดแย้งด้านจริยธรรม และ

Citation : สัญญา เคนาภูมิ และวิเชียร พรมแก้ว. (2567). องค์ประกอบของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ วารสารราชภัฏ

สุรินทร์วิชาการ. 2(2) : 45-66; DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.11>



สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยคุณค่า การประชุมเชิงปฏิบัติการความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมมีส่วนช่วยสร้างความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ภายในองค์กร

1.6 โปรแกรมการให้คำปรึกษาและการฝึกสอน: การสร้างโปรแกรมการให้คำปรึกษาและการฝึกสอนสามารถอำนวยความสะดวกในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถชี้แนะผู้นำหน้าใหม่ โดยให้ข้อมูลเชิงลึก ข้อเสนอแนะ และการสนับสนุน โปรแกรมเหล่านี้ส่งเสริมวัฒนธรรมของการให้คำปรึกษา ซึ่งมีส่วนช่วยในการเติบโตและการพัฒนาของผู้บริหารทุกระดับ

1.7 การประเมินประสิทธิภาพตามสมรรถนะของผู้บริหาร: องค์กรควรบูรณาการสมรรถนะของผู้บริหาร รวมถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ เข้ากับการประเมินประสิทธิภาพ ด้วยการจัดการประเมินประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่ต้องการ องค์กรต่าง ๆ จึงเน้นย้ำความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ และสนับสนุนให้ผู้นำพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อพัฒนาความเข้าใจและการประยุกต์ใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ชาญฉลาด การวิจัยเพิ่มเติมถือเป็นสิ่งสำคัญ คำแนะนำต่อไปนี้นั้นเน้นประเด็นที่เป็นไปได้ของการสอบสวน ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีและแนวปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะอย่างต่อเนื่อง

2.1 การวิจัยระยะยาวเกี่ยวกับการพัฒนาความเป็นผู้นำ: การทำการศึกษาระยะยาวเพื่อติดตามการพัฒนาผู้นำในระยะเวลาที่ยาวออกไปสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ การตรวจสอบว่าผู้นำมีวิวัฒนาการอย่างไรในแง่ของความสามารถทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมเมื่อเวลาผ่านไปสามารถให้ความเข้าใจอย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความยั่งยืนของโครงการริเริ่มการพัฒนาความเป็นผู้นำ

2.2 การวิจัยมุมมองข้ามวัฒนธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ: การสำรวจมิติทางวัฒนธรรมของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำความเข้าใจว่าพฤติกรรมของผู้นำอาจแตกต่างกันไปตามบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างไร การวิจัยควรตรวจสอบว่าความสามารถทางปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมแสดงให้เห็นอย่างไรในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย และดูว่ามีความจำเป็นสำหรับกลยุทธ์การพัฒนาความเป็นผู้นำเฉพาะวัฒนธรรมหรือไม่

2.3 การวิจัยทางเทคโนโลยีและภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะ: เมื่อพิจารณาถึงบทบาทที่เพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีในสภาพแวดล้อมขององค์กร การค้นคว้าว่าผู้นำที่ชาญฉลาดจะปรับตัวให้เข้ากับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างไรจึงเป็นสิ่งสำคัญ การตรวจสอบผลกระทบของเทคโนโลยีต่อความสามารถทาง

ปัญญา ความฉลาดทางอารมณ์ในทีมเสมือนจริง และการพิจารณาด้านจริยธรรมของการเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าสำหรับผู้หน้าที่สำรวจภูมิทัศน์ทางเทคโนโลยีที่กำลังพัฒนา

2.4 การวิจัยบรรยากาศขององค์กรและภาวะผู้นำที่ชาญฉลาด: การตรวจสอบอิทธิพลของบรรยากาศขององค์กรที่มีต่อแนวทางปฏิบัติของภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดเป็นประเด็นที่สมควรได้รับการสำรวจเพิ่มเติม การวิจัยสามารถตรวจสอบว่าบรรยากาศขององค์กร รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความไว้วางใจ การเปิดกว้าง และนวัตกรรม มีส่วนสนับสนุนหรือขัดขวางการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะภายในองค์กรได้อย่างไร

2.5 การวิจัยผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะต่อผลลัพธ์ของพนักงาน: การวิจัยควรเจาะลึกถึงผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ ของพนักงาน รวมถึงความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม และผลการปฏิบัติงาน การทำความเข้าใจว่าแนวทางปฏิบัติของความเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างไรสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้สำหรับองค์กรที่มุ่งเป้าที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้นำของพวกเขา

2.6 การวิจัยการบูรณาการภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะเข้ากับกลยุทธ์ขององค์กร: การตรวจสอบว่าผู้นำที่ชาญฉลาดสอดคล้องและมีส่วนสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กรอย่างไรเป็นช่องทางสำคัญสำหรับการวิจัยเพิ่มเติม การทำความเข้าใจความหมายเชิงกลยุทธ์ของภาวะผู้นำเชิงอัจฉริยะสามารถชี้แนะองค์กรในการบูรณาการความคิดริเริ่มการพัฒนาความเป็นผู้นำเข้ากับเป้าหมายขององค์กรที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- Amabile, T. M. (1998). How to kill creativity. *Harvard Business Review*, September/October, 77-87.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New York, NY: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2013). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership* (5th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6) : 595-616. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>.



- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 97(2) : 117–134.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>.
- Carmeli, A., & Josman, Z. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*. 19(4) : 403-419. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327043hup1904_3.
- Ciulla, J. B. (1998). Leadership ethics: Mapping the territory. *Business Ethics Quarterly*. 8(1) : 1-26. DOI: <https://doi.org/10.2307/3857439>.
- Conroy, J.P. (2000). *Intellectual Leadership in Education*. Springer.
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*. 41(2) : 79-94. DOI: <https://doi.org/10.2307/41165929>.
- Fincher, C., & Georgia, U. (1998). *The Changing Future of Academic Leadership*. IHE Perspectives [microform] / Cameron Fincher. Washington D.C.: Distributed by ERIC Clearinghouse <https://eric.ed.gov/?id=ED421944>.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*. 76(6) : 93–102.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. London: Bloomsbury.
- Gunter, M.H., & Fitzgerald, T.. (2008). The future of leadership research?, *School Leadership & Management*. 28(3) : 261-279. DOI: 10.1080/13632430802145902.
- Jain, R., & Koratkar, N. (2019). Quantifying a scientist's intellectual leadership. *Carbon*. 150 : 485-488, <https://doi.org/10.1016/j.carbon.2019.05.056>.
- Kalenyuk, I., Tsymbal, L., & Fedyshyn, M.. (2019). Methodical Principles of Estimation of Intellectual Leadership of the Global Economy Actors. *Economic Studies journal (Bulgarian Academy of Sciences - Economic Research Institute)* -Iss: 6 : 74-87.
- Kalenyuk, I., Tsymbal, L., Djakona, A., & Panchenko, E. (2018). Assessment of intellectual leadership under global competition. *Problems and Perspectives in Management*. 16(4) : 212-223. doi: 10.21511/ppm.16 (4).2018.18.



- Kemp, S.P. (2019). Intellectual Leadership: Crafting Forward-Looking Doctoral Research Cultures. In: Connolly, M., Williams, C., Coffey, D. (eds) Strategic Leadership in Social Work Education. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25052-2_6.
- Khan, M.M., Guozhu, J., Ahmed, S.S., Sohail, F., & Ali, M. (2021). The Proliferation of Intellectual Capital Through Leadership. In: Shahbaz, M., Mubarak, M.S., Mahmood, T. (eds) The Dynamics of Intellectual Capital in Current Era. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-1692-1_8.
- Murphy., E.S., & Riggio, E.R. (2003). Introduction to The Future of Leadership Development. 27-34. doi: 10.4324/9781410608895-6.
- Pai, TV Mohandas. (2007). Importance of Leadership (NIAS Lecture No.L1-2007). Lecture. National Institute of Advanced Studies, Bangalore.
- Paul, R., & Elder, L. (2006). Critical Thinking: Learn the Tools the Best Thinkers Use. Pearson Prentice Hall.
- Senge, P.M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. London: Century Press. Senge.
- Shafique, I., Rafi, N., & Kalyar, M.N. (2021). Managing Intellectual Capital Through Strategic Leadership: A Complementary Approach. In: Shahbaz, M., Mubarak, M.S., Mahmood, T. (eds) The Dynamics of Intellectual Capital in Current Era. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-1692-1_13.
- Sūnelaitytė, A., & Žydzīūnaitė, V. (2015). CONSIDERATIONS ON INTELLECTUAL LEADERSHIP IN HIGHER EDUCATION: CONCEPT ANALYSIS. SOCIETY. INTEGRATION. EDUCATION. Proceedings of the International Scientific Conference. 1 : 277-284. doi:<https://doi.org/10.17770/sie2014vol1.771>.
- Sūnelaitytė, A., & Žydzīūnaitė, V.. (2014). Considerations on intellectual leadership in higher education: concept analysis. Proceeding of the International Scientific Conference May 23th – 24th, 24 Jul 2015-Vol. 1, pp 277-284.

- Tang, G., Cai, Z., Liu, Z., Zhu, H., Yang, X., & Li, J. (2015). The Importance of Ethical Leadership in Employees' Value Congruence and Turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*. 56(4) : 397–410. <https://doi.org/10.1177/1938965514563159>.
- Ulrich, T.H. (2020). The Background in Leadership Theory: Authentic Leadership. In: *Spiritual Leadership*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-45432-6_3.
- van Loon, R. (2017). The Future of Leadership. In: *Creating Organizational Value through Dialogical Leadership*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58889-6_8.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 62(2) : 81–93. <https://doi.org/10.1037/a0019770>.
- Žydzis, V. (2018). Considerations on Intellectual and Academic Leadership of a Scholar in Higher Education: The Descriptive Literature Review. *Acta Educationis Generalis*, vol.8, no.1, 3918 : 33-49. <https://doi.org/10.2478/atd-2018-0002>.

Citation : สัณญา เคนาภูมิ และวิเชียร พรมแก้ว. (2567). องค์ประกอบของการศึกษาระดับปริญญาตรีในเชิงอรรถ วารสารราชภัฏ

สุรินทร์วิชาการ. 2(2) : 45-66; DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.11>

