

**ภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร
ในศตวรรษที่ 21**
*Leadership for the Competitive Advantage of the Organization
in the 21st Century*

ปรีชา ภิรมย์ไกรภักดิ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

PREECHA PIROMKAIPHUK

E-mail : piromkaipuk.lek@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ศักยภาพของผู้นำที่สร้างกลไกหลักในการดำเนินกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร สร้างอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการแข่งขันในภาวะที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอก โดยผู้นำองค์กรต้องเปลี่ยนผ่านตนเองจากผู้นำองค์กรในแบบเดิมและการยึดติดกับกลยุทธ์เดิมสู่การเป็นภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความยั่งยืนในบริบทของความก้าวหน้าในการดำเนินธุรกิจและได้ผลลัพธ์ทางธุรกิจเชิงเศรษฐกิจ รายได้ขององค์กรที่ก้าวหน้า และบริบทของความสามารถทางการควบคุมผลประโยชน์และบุคลากรขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผลในทุกด้าน ผู้ประกอบการในฐานะผู้นำองค์กรยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำในด้านนวัตกรรมเทคโนโลยี และมีภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างแนวคิดด้านนวัตกรรมด้วยองค์ประกอบตามภาวะผู้นำเชิงทฤษฎี และความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ที่จะสร้างนวัตกรรมทางความคิด ความสามารถในการจัดการที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคแห่งเทคโนโลยี เพื่อจะสามารถก้าวข้ามผ่านการแข่งขันสู่ความสำเร็จในธุรกิจอย่างยั่งยืนและสามารถต่อยอดทางการค้าในด้านการผลิตและความมั่นคงขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ศตวรรษที่21

ABSTRACT

This article focuses on the study of leadership in order to create a competitive advantage of the organization in the 21st century. The potential of leaders creates the main mechanism for the strategy of organizational development Influence and affects the ability to compete in the situation that changes both internally and externally. Organizational leaders must change themselves from traditional organizational leaders to the leadership strategy to achieve business's competitive advantage in the 21st century which means sustainability in the context of business progress and economic results. Income of a progressive organization and the context of the ability to control the interests and personnel of the organization can achieve results in all aspects. Entrepreneurs, as leaders of modern organizations, must be leaders in technological and have leadership to become a leader of a revolutionary organization in order to create ideas with elements based on theoretical leadership and strategic leadership. Leadership creates ideas and the ability to manage create an culture within the organization lining up with the rapid change in the age of technology in order to be able to transcend through competition to achieve sustainable business success and to be able to further expansion the trade in products and the organization's sustainability.

Keywords : leadership 21st century

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระดับภาวะสงครามทางการค้าของเศรษฐกิจโลกโดยสองประเทศมหาอำนาจ ระหว่างประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศจีนเพื่อปกป้องดุลการค้าของประเทศทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย สภาวะการค้า การแข่งขันทางเศรษฐกิจ ดังเช่น บริษัท หัวเว่ย ยักษ์ใหญ่ด้านโทรคมนาคมของจีนได้กลายเป็นหนึ่งในหมากตัวสำคัญในสงครามการค้าทางเทคโนโลยี ซึ่งประเทศไทยได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน ต่อเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกชะลอตัวและสงครามการค้าโดยสัดส่วนของตลาดส่งออกหดตัวอยู่ที่ร้อยละ 83.4 (กำแพง อติเลกสมบัติ,2562) มูลค่าทางการตลาดที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและลบจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันพบว่า ธุรกิจในกลุ่มของ E-commerce มีการเติบโตในมูลค่าสูงในช่วง 4 ปีที่ผ่านมา

ความรู้ที่มนุษย์สะสมมาตั้งแต่สร้างโลกจนถึงกลางศตวรรษที่ 21 นั้นมี การพัฒนาของเทคโนโลยีทำให้เกิดเครื่องมือในการเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆรวมทั้ง ข้อมูล สารสนเทศ หรือเนื้อหาในรูปแบบดิจิทัล ทั้งในเชิงวิชาการและทางเศรษฐศาสตร์ หากกล่าวถึงศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่เกิดขึ้นทางการค้าและการแข่งขันทางธุรกิจ แต่ยังส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านทักษะของมนุษย์ที่จะต้องสามารถสัมพันธ์กัน ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบ การ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี ด้านสุขภาพ และความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทักษะผู้ประกอบการ ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การสื่อสารและความร่วมมือ

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบ การ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี ด้านสุขภาพ และความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ทักษะผู้ประกอบการ ทักษะด้านการเรียนรู้ และนวัตกรรม คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การสื่อสารและความร่วมมือ

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ คือการเรียนรู้ เช่น

- 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา
- 2) ทักษะด้านการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และนวัตกรรม
- 3) ทักษะความเข้าใจความต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์
- 4) ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ
- 5) ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ
- 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
- 7) ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้

การสร้างความสำเร็จเปรียบทางการแข่งขัน ด้วย TQM (TQM as a competitive advantage) องค์การต่างๆในปัจจุบัน นิยมใช้แนวความคิดการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (total quality management : TQM) มาใช้ในการบริหารงาน เป็นความพยายามอย่างหนึ่งขององค์การที่จะยกระดับ ตนเองให้แตกต่างหรือเหนือกว่าคู่แข่ง TQM เป็น การบริหารที่มุ่งเน้นด้านคุณภาพ และการปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตามที่ William Edwards Deming นักวิชาการ ผู้ที่นำ TQM มาใช้อย่างเป็นรูปธรรมในทุกระดับ และ ได้รับการยอมรับในหลายประเทศ โดย Deming เสนอหลักการสำคัญ หรือพันธะ (Obligations) ในการจัดการคุณภาพรวม 14 ข้อ ดังนี้

1. สร้างปณิธานที่มุ่งมั่นในการปรับปรุง คุณภาพของสินค้าหรือบริการ (*Constancy of Purpose*) โดยกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งจะพิสูจน์ความตั้งใจ อดทน และไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว
2. ยอมรับปรัชญาการบริหารคุณภาพใหม่ ๆ (*Adopt the New Philosophy*) โดยผู้บริหารต้อง สร้างวัฒนธรรมคุณภาพและการเรียนรู้อย่างไม่หยุดยั้ง ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคนและในทุกระดับขององค์การ
3. ยุติการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการ ตรวจสอบ (*Cease Dependence on Mass Inspection*) ซึ่งไม่ได้เป็นการดำเนินงานในเชิงรุกที่ ป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาด
4. ยุติการดำเนินธุรกิจโดยการตัดสินกันที่ ราคาขายเพียงอย่างเดียว (*End the Practice of Awarding*) การทำสงครามราคา จะล้มเหลวในการ ดำเนินงานและไม่สามารถอยู่รอดได้ในระยะยาว
5. ปรับปรุงระบบการผลิตและระบบการ ให้บริการอย่างต่อเนื่อง (*Continual Improvement*) โดยใช้ วงล้อ วงจรการบริหารงานคุณภาพ (*PDCA*) ได้แก่ คือ Plan (วางแผน), Do (ปฏิบัติ), Check (ตรวจสอบ) และ Act (การดำเนินการให้เหมาะสม)
6. ทำการฝึกอบรมทักษะ (*Training for a Skill*) ในการทำงานและการจัดการคุณภาพอย่าง ต่อเนื่อง
7. สร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น (*Leadership*) กับทุกคนในองค์การ
8. การกำจัดความกลัว (*Drive Out Fear*) ส่งเสริมความกล้าถาม กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าปฏิบัติ และกล้ายอมรับในความผิดพลาด ในทุกระดับของ ธุรกิจ
9. ทำลายสิ่งกีดขวางความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานต่าง ๆ (*Break Down Barriers*) ส่งเสริมการ ประสานงาน และช่วยเหลือกันข้ามสายงาน เพื่อ ร่วมกันแก้ไขปัญหา และบรรลุเป้าหมายในการส่งมอบ แก่ลูกค้า
10. ยกเลิกคำขวัญ คติพจน์ และเป้าหมาย ที่ต้องการตามอำเภอใจ (*Eliminate Slogans, Exhortations, Arbitrary Targets*)
11. ยกเลิกการกำหนดจำนวนโควต้าที่เป็น ตัวเลข (*Eliminate Numerical Quotas*) ใน การ ประเมินผลงานด้านปริมาณเพียงด้านเดียว จะต้องวัด คุณภาพอย่างชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้
12. ยกเลิกสิ่งกีดขวางความภาคภูมิใจของพนักงาน (*Remove Barriers to Pride of Workmanship*) ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เขาและองค์การ ประสบความสำเร็จร่วมกัน
13. การศึกษาและการเจริญเติบโต (*Education and Growth*) เพื่อให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงและการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ เทคโนโลยีในการผลิต เทคโนโลยีสารสนเทศ และ เทคนิคการบริหารงาน สมัยใหม่ ตลอดจนทำให้ ความสำคัญกับทุนมนุษย์ (*Human Capital*) ที่เป็น สินทรัพย์สำคัญที่สุดของทุกธุรกิจ

14. ลงมือปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลง (Take Action to Accomplish the Transformation) โดยผู้บริหารต้องเป็นส่วนสำคัญใน การกำหนดกลยุทธ์ และผลักดันการดำเนินงานด้าน คุณภาพ โดยเป็นผู้นำ ต้นแบบ และผู้สนับสนุนการ ดำเนินงานคุณภาพอย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21
- 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบเทียบในการแข่งขันขององค์กร
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 กับภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบเทียบในการแข่งขันขององค์กร

ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย คือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้แก่ พนักงาน ผู้บริหาร ลูกค้าและผู้เกี่ยวข้องธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบเทียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ว่า เป็นอย่างไร
- 2) ทำให้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบเทียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ว่า เป็นเช่นไร
- 3) ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบเทียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่พึงประสงค์ควรเป็น แบบใด

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบเทียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำ (Leadership) การจัดการ (Management) และการบริหาร (Administration) มีความแตกต่างกัน ต่างมีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะในขณะที่การบริหารเป็นเรื่องการกำหนดทิศทาง ขององค์กร เน้นการใช้สมอง เน้นการตัดสินใจที่คำนึงถึงปัจจัยภายนอก เน้นระบบและโครงสร้าง ส่วนบนขององค์กร ส่วนการจัดการเป็นเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายเน้นการจัดการเน้นการ ตัดสินใจที่คำนึงถึงปัจจัยภายใน เน้นระบบและ

โครงสร้างส่วนล่างขององค์กร แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการต่างต้องการภาวะผู้นำด้วยแนวคิดที่ว่าทุกคนสามารถเป็น ผู้นำได้ หรือทุกคนเป็นผู้นำได้ หรือทุกคนจะต้องเป็นผู้นำซึ่งเป็นแนวคิดการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับทุกคนใน องค์กร ไม่จำกัดเฉพาะผู้จัดการหรือผู้บริหารโดยตำแหน่งซึ่งในทฤษฎีภาวะผู้นำมีการกล่าวถึง องค์ประกอบต่างๆ ของภาวะผู้นำ เช่น ลักษณะ (Quality) คุณลักษณะ (Attributes) ลักษณะเฉพาะ (Traits) ลักษณะพิเศษ (Characteristics) แบบหรือสไตล์ (Style) สมรรถนะ (Competency) พฤติกรรม (Behavior) ยุทธศาสตร์ (Strategy) และทักษะเป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

แม้ว่าทักษะความเป็นผู้นำหรือทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) จะได้รับความสนใจ จากนักวิจัยไม่มากนัก (Lord & Hall, 2005; Mumford, Campion, and Morgeson, 2007) ซึ่งจะเห็นได้จากในช่วงระยะเวลา 100 ปี ที่ผ่านมามีผลงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership Traits) มากกว่าทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) อย่างไรก็ตามในช่วงระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมามีการให้ความสนใจจากนักวิจัย และผู้นำองค์กรเกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น (Mumford, Zaccaro, Connelly, and Marks, 2000) ซึ่งในกรณีของทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) หากพิจารณาจาก ความหมายคำว่า “ทักษะ (Skill)” ตามพจนานุกรมของ สอ เสถบุตร หมายถึง ความคล่อง ความ ชำชอง ความชำนาญ ความว่องไว ความสามารถ ความฉลาด ความไหวพริบที่เกิดจากความ และราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายทักษะไว้ว่า หมายถึง ความชำนาญ ส่วนภาวะ ผู้นำหรือการเป็นผู้นำหมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เมื่อนำมาใช้ใน “ทักษะภาวะผู้นำ (leadership skills)” จึงหมายถึง ความชำนาญในการใช้กระบวนการจัดการให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Schmidt and Hunter, 1992; Sergiovanni, 2001; Northouse, 2012; และวิโรจน์ สารรัตน์, 2557)

ดังนั้น ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ หรือความชำนาญในการใช้ความรู้ สมรรถนะและ กระบวนการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นเอง อย่างไรก็ตาม เมื่อก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ล้วน จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้สถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่างๆ จากภายนอก เรียนรู้ประสบการณ์ของกันและกันภายในและภายนอกองค์กร นำมาพัฒนาการคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) ต่อไป การพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมได้นั้น ปัจจัยสำคัญที่สร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม ก็คือ คน ปัญญาความรู้ และทักษะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักของการสร้างประสิทธิภาพ (Efficiency) ของการทำงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้ เติบโตอย่างมั่นคง

แนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือ ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยนับพันๆ เรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์การ (Puccio, G., Murdock, M., and Mance, M. 2011) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่างานวิจัยที่ผ่านมา มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลต่อองค์การ ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรเท่านั้น (Stuart, Mills and Emus, 2009) แต่ยังไม่พบงานวิจัยใด ที่นำเสนอทักษะภาวะผู้นำในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารและนวัตกรรม ต่างๆ เช่น ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งในความเป็นจริงแล้วภายใต้กระแสโลกปัจจุบันที่เป็น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานและองค์การเป็นวงกว้างและ ยาวนาน ความเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นอีกหนึ่งโจทย์สำคัญที่ทุกๆ องค์การต้องเผชิญทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม ตลอดจนในระดับ บุคคล ภาวะผู้นำจึงถือเป็นกำลังสำคัญที่ จะช่วยผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การหากมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่น และประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่ง ในอดีตนั้น ลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็งจะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความมั่ง คั่งและบารมีเท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันที่เกิดการ เปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีและ เข้มแข็งยังต้องมีทักษะในการนำให้ สอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการ ติดต่อสื่อสารในองค์การที่ดี ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการจูงใจต่างๆ และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ภาวะ ผู้นำมีผลกระทบต่อความตั้งใจ ความภาคภูมิใจ และความไว้วางใจ เช่นเดียวกันกับการสร้างสรรค์ นวัตกรรมที่ เป็นเครื่องมือสำคัญขององค์การที่จะทำให้มีความสามารถในการพลิกผันโอกาสไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ได้ (Drucker, 1999)

เมื่อเกิดการตระหนักว่า ทักษะภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การและการ แข่งขันไม่ว่าจะเป็นทางธุรกิจ หรือการบริหารรัฐกิจ นักวิชาการในหลายยุคหลายสมัยจึงทุ่มเทศึกษา เรื่องทักษะภาวะผู้นำ จนก่อ เกิดเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่คิดและมองในมุมที่แตกต่างกันมากมาย ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำจึงเริ่มให้ความสำคัญ สนใจมากขึ้นตามลำดับ แม้ว่าช่วงก่อนหน้านี้จะมี ค่อนข้างน้อย แต่ก็มียานวิจัยมากมายที่สนับสนุน ทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและมีผลการวิจัยไปในทิศทางเดียวกันว่า ทักษะภาวะผู้นำสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์การและในประเทศ ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การ ที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย

คำว่าผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อมีผู้นำ ก็ต้องมีภาวะผู้นำ ของคนนั้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ที่อยู่ในตนเองที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกสัมผัสได้ การนำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้นำ จึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเอง ที่สร้างความโดดเด่นในกลุ่ม ทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่จะให้ความไว้วางใจและเชื่อใจว่าสามารถนำพาไปสู่ ความสำเร็จ ทำให้ได้รับความร่วมมือและที่นอกเหนือไปจากนั้นคือการได้รับความเคารพนับถือ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ Fiedler and Garcia (1987) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับ และประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กันซึ่งผู้นำ อาจเป็นผู้นำอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำ ไปสู่เป้าหมาย ด้วยพลังของกลุ่ม

คุณลักษณะของผู้นำ

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้นำกับการบริหารยุคใหม่ เป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกเฉพาะทางที่ ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ลักษณะทางบุคลิกภาพที่เป็น องค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอยู่ จำนวนมาก ที่ สำคัญ มี 4 ประการ คือ

- (1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Selfconfidence)
- (2) ความอดทนต่อความกดดัน (Stress tolerance)
- (3) ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity)
- (4) ความซื่อสัตย์ (Integrity)

2. คุณลักษณะแรงจูงใจของผู้นำกับการบริหารยุคใหม่ แรงจูงใจเป็นพลัง อำนาจที่เกิดขึ้นจากภายในของแต่ละ บุคคล โดยหลักการพื้นฐานแล้ว ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมี ประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำ ที่มีเป้าหมาย ปานกลางและที่มีประสิทธิภาพ จำกัด แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับ ผู้นำมี 4 ลักษณะดังนี้

- (1) ภาระหน้าที่และความต้องการ ระหว่างบุคคล (Task and Interpersonal Needs)
- (2) ความ ต้องการ อำนาจ (Power Needs)
- (3) การมุ่งความสำเร็จ (Achievement Orientation)
- (4) ความคาดหวังที่สูง (High Expectations)

3. คุณลักษณะทางทักษะของผู้นำกับการบริหารยุคใหม่ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับควมมีประสิทธิภาพของผู้นำ มี 4 ประเภท ดังนี้

- (1) ทักษะวิธีการ (Technical Skills)
- (2) ทักษะ มนุษย์ (Interpersonal Skills)
- (3) ทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)
- (4) ทักษะการบริหาร (Administrative Skills)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีสภาพปัจจุบันสูงสุดคือ การสร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการศึกษาวิจัยดังกล่าว ทำให้ทราบถึงลักษณะของผู้นำว่าจะต้องมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์กลยุทธ์ด้วยจินตนาการที่หลากหลาย อีกทั้งการรับรู้ความเข้าใจ การคิดรวบยอดและการ คิดอย่างจะต้องกระทำอย่างมีขั้นตอนและสนับสนุนต่อกลยุทธ์ที่วางไว้ซึ่งรูปแบบการคิดเชิงปฏิบัติเป็น รูปแบบการคิดที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ของการนำไปใช้ได้จริงอยู่ในระดับมากที่สุด

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2557) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะภาวะผู้นำในยุคปัจจุบัน พบว่า ภาวะผู้นำควรมุ่งเป้าหมาย ในการเป็นผู้นำที่ใช้ หลักไตรสิกขาเพื่อก่อให้เกิดความเจริญในศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อมุ่งสู่ความเป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์รองลงมาเป็นผู้นำที่ใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้นำแบบเครือข่าย ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในการมีส่วนร่วม ผู้นำที่ขอคำปรึกษา ผู้นำแบบออกคำสั่ง และเป็นผู้นำที่ไม่มีความชัดเจนในการ ตัดสินใจ

2. หลักพุทธธรรมในการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธ พบว่าหลักธรรมและหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนาที่มีส่วนในการส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำในสังคมปัจจุบัน ได้แก่ หลักเบญจศีล 5 หลักเบญจธรรม 5 หลักสัปปุริสธรรม 7 หลักอิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักอริยมรรคมีองค์ 8 และหลักสมถวิปัสสนา โดยหลักพุทธธรรมเหล่านี้เป็นคุณธรรมสำหรับพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อก่อให้เกิด ความเจริญในศีล สมาธิ ปัญญา 3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์พบว่าการ พัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ต้องนำหลักพุทธธรรม คือหลักเบญจศีล 5 หลักเบญจธรรม 5 หลักสัปปุริสธรรม 7 หลักอิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักอริยมรรคมีองค์ 8 และหลักสมถวิปัสสนา ตามตัวแบบ Synthesis Model มาบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาภาวะ ผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้นำให้สมบูรณ์ด้วยศีล สมาธิ ปัญญา อันเป็น กระบวนการพัฒนามนุษย์ทั้งทางกาย วาจา ทางจิตใจ อารมณ์และสติปัญญา โดยมีจุดมุ่งหมายในการ พัฒนาผู้นำให้สามารถบริหารตน บริหารคน บริหารงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายองค์กรด้วยความมีคุณภาพ และคุณธรรม

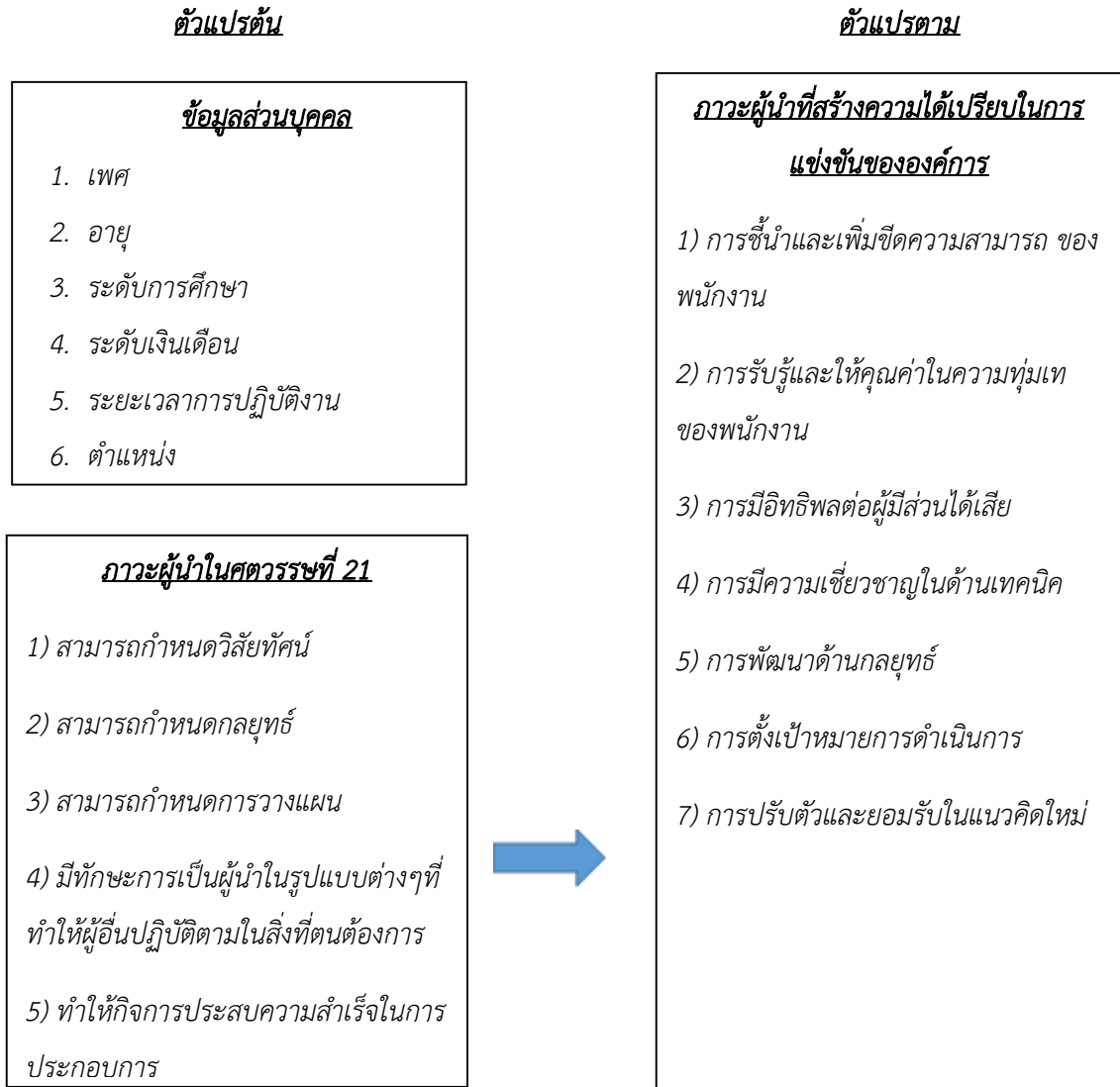
กรณีศึกษา กันทา (2560) ได้วิจัย นาโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ทักษะภาวะ ผู้นำในศตวรรษที่21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- (1) ศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้เพื่อคัดสรรไว้ในโมเดล
- (2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
- (3) ตรวจสอบค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เก็บข้อมูลจากกลุ่ม

ตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 680 คน ปีการศึกษา 2558 ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่ม แบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวจแบบประเมินค่า 5 ระดับ จำแนกเนื้อหาตามองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อย มีข้อคำถาม จำนวน 72 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติ พรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมเอมอส ผลการวิจัยเป็นไปตาม สมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ดังนี้ (1) ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวิจัย 72 ตัวบ่งชี้ได้รับการคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทุกตัวโดยมีความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ หรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่าร้อยละ 20 (2) โมเดลความสัมพันธ์ เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่ พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและ ผลงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค-สแควร์ (X²) เท่ากับ 34.88 ค่าองศาอิสระ(df) เท่ากับ 25 ค่านัยสำคัญทางสถิติ(P-value) เท่ากับ 0.09 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.97 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์(RMSEA) เท่ากับ 0.03 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบหลักมีค่าระหว่าง 0.84 – 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยมีค่าระหว่าง 0.70 – 0.92 และค่าน้ำหนักตัวบ่งชี้มีค่าระหว่าง 0.46 – 0.90 ซึ่งสูงกว่า เกณฑ์ 0.30

รัฐันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร และสุรัชย์ อุดมอ่าง(2554) วิจัยเรื่อง การบริหาร ความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ ของประเทศไทย มีความสนใจจะศึกษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบ ของความได้เปรียบทางการแข่งขันที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขต ภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขต ภาคเหนือของประเทศไทย ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน และตาก จำนวน 400 ราย พบว่าผู้ประกอบการธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความได้เปรียบทางการแข่งขันและความสำเร็จในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องของความสัมพันธ์และการส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็น ด้านการสร้างแตกต่าง ด้านการเป็นผู้นำ ด้านต้นทุน ด้านการตอบสนองอย่างรวดเร็วและด้านการมุ่งตลาดเฉพาะส่วน ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความสำเร็จในการ ดำเนินงานโดยรวม ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษากับกลุ่มธุรกิจอื่น ควรศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้านอื่นที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่

เนื่องจากจำนวนประชากรที่ทำการศึกษาวิจัย ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนของผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า และผู้เกี่ยวข้อง ธนาคารทหารไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงทำการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane เพื่อ

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายปิด โดยมีรายละเอียดประกอบดังนี้

1.1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้บริหารธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่ง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

1.2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะความสามารถของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดการวางแผน การมีมีทักษะการเป็นผู้นำในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ และการทำให้กิจการประสบความสำเร็จในการประกอบการ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ

1.3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งได้แก่ การชี้นำและเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน การรับรู้และให้คุณค่าในความทุ่มเทของพนักงาน การมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสีย การมีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิค การพัฒนาด้านกลยุทธ์ การตั้งเป้าหมายการดำเนินการ และการปรับตัวและยอมรับในแนวคิดใหม่ โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่มีความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์ กำหนดการวางแผน มีทักษะการเป็นผู้นำในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการและทำให้กิจการประสบความสำเร็จในการประกอบการ ตลอดจนภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในด้านการชี้นำและเพิ่มขีดความสามารถของพนักงาน การรับรู้และให้คุณค่าในความทุ่มเทของพนักงาน

การมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสีย การมีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิค การพัฒนาด้านกลยุทธ์ การตั้งเป้าหมายการดำเนินงาน และการปรับตัวและยอมรับในแนวคิดใหม่

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้ายุทธศาสตร์ทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 50.2 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.0 มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 31.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 45.0 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่/พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 63

ตอนที่ 2 ผลศึกษาข้อมูล ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้ายุทธศาสตร์ทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นในการเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และค่า S.D. เท่ากับ 0.558 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีทักษะการเป็นผู้นำในรูปแบบต่างๆที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมา คือ ทำให้กิจการประสบความสำเร็จในการประกอบการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และน้อยที่สุด คือ ด้านสามารถกำหนดการวางแผน มีค่าเฉลี่ย 4.45

ตอนที่ 3 ผลศึกษาข้อมูล ภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ในความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้ายุทธศาสตร์ทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นในการเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และค่า S.D. เท่ากับ 0.567 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปรับตัวและยอมรับในแนวคิดใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมา คือ การพัฒนาด้านกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และน้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสีย มีค่าเฉลี่ย 4.42

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้ายุทธศาสตร์ทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และตำแหน่ง เจ้าหน้าที่/พนักงาน

2. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้า ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นในการเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านการมีทักษะการเป็นผู้นำในรูปแบบต่างๆที่ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kellerman (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความพยายามของผู้นำที่จะต้องอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจสั่งการหรือไม่ได้เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามที่จะเข้าร่วมมือกันเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย เป้าหมายนี้จะต้องมีนัยสำคัญไม่ใช่แค่การทำใหม่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเท่านั้น ความสำคัญรองลงมาคือทำให้กิจการประสบความสำเร็จในการประกอบการ และด้านที่มีความสำคัญน้อยที่สุด คือ ด้านสามารถกำหนดการวางแผน

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ในความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกค้า ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความคิดเห็นในการเป็นภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปรับตัวและยอมรับในแนวคิดใหม่ มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือการพัฒนาด้านกลยุทธ์ และน้อยที่สุด คือ การมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. การนำรูปแบบ ทักษะภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ไปใช้ ผู้บริหารควรศึกษารายละเอียดของทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ อย่างละเอียดในทุกประเด็น เนื้อหาก่อนนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

2. ทักษะภาวะผู้นำที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้นในครั้งนี้จะสามารถนำไปใช้ให้ประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความตระหนักในความสำคัญ ของการเป็นภาวะผู้นำของตัวผู้บริหาร การเตรียมความพร้อมในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องของผู้บริหารการพัฒนาตนเองตามรูปแบบหรือด้านต่างๆ และการประยุกต์การพัฒนาตนเองให้เข้ากับบริบทขององค์กร ความพร้อมของบุคลากร สร้างความตระหนักร่วมมือกับบุคลากรของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา
2. ควรมีการทำวิจัยเชิงสถิติเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อเป้าหมายของการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร เพื่อให้มีการพัฒนาแนวทางการบริหารที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย
3. ควรมีการศึกษาโดยนำรูปแบบ ทักษะภาวะผู้นำที่สร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อให้มีการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบที่เหมาะสม และ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา”.วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำวิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์”. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2557.
- มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสุดยอดภาวะผู้นำเพื่อสร้าง ผู้ตามให้เป็นผู้นำแบบนำตนเอง”.วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อารมณ จินดาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของ ผู้บริหารกบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน”
- พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ ,ดร, (2558) ได้อธิบาย ว่า “ภาวะผู้นำ” มีนิยามที่มีพื้นฐานความคิดอยู่ 2 ประการ พิษญา ดานิล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษา และห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์”.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยฟาอีสเทอร์น.
- รัฐนันท์ พงศ์วิริทธิ์ธร และสุรัชย์ อุทมอ่าง(2554) วิจัยเรื่อง “การบริหาร ความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ ของประเทศไทย”
- พนิดา สัตโยภาส (2556) ศึกษาเกี่ยวกับ “ภาวะการประกอบกิจการและ ความสามารถทางการตลาดที่มีอิทธิพลต่อ ความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันของผู้ประกอบการวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตภาคเหนือ ตอนบนของประเทศไทย”