

การพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Leadership Development in the Northeast

ณัฐดนัย แก้วโพนงาม Nutdanai Kaewponngam

สาขารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Department of Political Science. Faculty of Political Science

Chaiyaphum Rajabhat University

Kokocu.nut@hotmail.com

Haripunchai Review 04/01/2023

Haripunchai Review 21/02/2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ1)ศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ2)พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ3)สร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร ได้แก่ผู้นำจำนวน 100 คน โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ใช้การสังเคราะห์วิเคราะห์และตีความเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1.การพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ฝึกทักษะการใช้คำพูดและการสื่อสาร ฝึกการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ฝึกการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาผู้นำตามสถานการณ์ เรียนรู้จากสถานการณ์จริงในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จัดอบรมและจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้นำได้แสดงศักยภาพของตนเอง ปรับทัศนคติ ฝึกการทำงานเป็นทีม ดึงศักยภาพผู้นำออกมาใช้ ฝึกการคิดบวก มองโลกในแง่ดี ฝึกการวางแผน

2.รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สร้างเครือข่ายร่วมมือกับชุมชนพื้นที่ พัฒนาทักษะผู้นำแบบประชาธิปไตยฝึกการแก้ไขปัญหาเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน พัฒนาผู้นำให้เป็นไปตามที่ต้องการฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยี ฝึกทักษะการบริหาร ฝึกการคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบ ฝึกทักษะการสร้างทีมงานในการทำงาน การแลกเปลี่ยนกรณีศึกษา การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้นำในอดีต ฝึกทักษะให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3.รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ บันทึกข้อตกลงพัฒนาทีมงานร่วมกัน ให้รางวัลค่าตอบแทน ตั้งกลุ่มในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานจิตอาสา จัดเวทีวิชาการสานเสวนา ใช้เครือข่ายเทคโนโลยี ถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาศักยภาพผู้นำ การสื่อสารเชิงรุก ใช้ทรัพยากรร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เชื่อมโยงหน่วยงาน จัดประชุมร่วมกัน

คำสำคัญ: การพัฒนา, ศักยภาพผู้นำ, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

Abstract

The objectives of this research are:1)Study the development of leadership potential in the Northeast region.2) Develop a model to develop leadership potential in the northeastern region.and3) Create a network of cooperation between agencies to develop the potential of Northeastern leaders.It is an qualitative research.The population consisted of 100 leaders. randomly selected.Use synthesis analyze and interpret the content obtained from the interview.The results showed that

1.Development of leadership potential in the northeastern region. including practicing verbal and communication skills.Practice adapting to change. Practice inspiration.Situational leadership development.Learn from real situations to solve immediate problems. Organize training and events for leaders to demonstrate their potential.Improve attitudes. practice teamwork. Bringing out leadership potential. Practicing positive thinking. optimism. practicing planning.

2.Models for developing leadership potential in the northeastern region include creating a network of cooperation with local communities. Develop democratic leadership skills.Practice problem solving.Get educated in the various courses of the agency.Develop leaders as desired.Practice communication skills using technology. Practice management skills.Practicing creativity. thinking outside the box.Practicing team building skills at work. Exchange of case studies.Study visit.learning from past leaders.Skill training for specific expertise.

3. Models of cooperation networks among agencies in developing the potential of leaders in the Northeast are: Memorandum of agreement to develop a team together. Award compensation. set up a group to communicate. Knowledge exchange. Organize volunteer team. development activities. Organize an academic forum. Use network technology. knowledge transfer. Work Motivation. develop leadership potential. proactive communication share resources. Set goals together linking agencies hold a meeting.

Keywords: Development. Leader Potential. Northeast.

บทนำ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสานเป็นพื้นที่ที่มีประชากรมากที่สุดในประเทศไทย และเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศการที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสานมีประชากรจำนวนมาก ได้ส่งผลให้ผู้นำในภาคอีสานมีจำนวนมากตามไปด้วย ผู้นำในภาคอีสานส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นกว่าในอดีตมาก ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี บางส่วนจบการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก แต่ก็มีผู้นำในภาคอีสานบางส่วนขาดการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ยังไม่ได้ใช้ศักยภาพที่มีในตัวของผู้นำอย่างเต็มที่ การพัฒนาศักยภาพผู้นำในภาคอีสานจึงยังมีความจำเป็นและสำคัญเพราะหากมีการใช้ศักยภาพของผู้นำอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพจะทำให้การพัฒนาประเทศ การพัฒนาภาคอีสาน การพัฒนาองค์กรและหน่วยงานต่างๆทั้งหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนประสบผลสำเร็จเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและส่งผลดีต่อการบริการประชาชน ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในภาคอีสานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามไปด้วย

การพัฒนาศักยภาพผู้นำ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำและการสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำล้วนมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กรต่างๆทั้งหน่วยงานองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน หน่วยงานที่บริหารงานจนประสบผลสำเร็จล้วนเกิดจากผู้นำที่มีศักยภาพมีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งในหน่วยงานตนเองและหน่วยงานภายนอก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ระหว่างกัน โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ต่างๆจนเกิดแนวปฏิบัติที่ดีเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ในขณะเดียวกันผู้นำต้องให้ความสำคัญกับผู้ตามด้วย เพราะหากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ตามหรือบุคลากรในองค์กรต่างๆก็ยากที่การบริหารงานของผู้นำจะประสบผลสำเร็จไปได้ จากที่กล่าวมา

ทั้งหมดการพัฒนาศักยภาพผู้นำในปัจจุบันนับว่ามีความสำคัญเนื่องจากจะทำให้การพัฒนาองค์กรต่างๆมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นการที่จะทำให้การบริหารองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ การพัฒนาศักยภาพผู้นำจะทำให้คนที่ได้รับการพัฒนามีโอกาสในการแสดงความสามารถและความถนัดที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มศักยภาพในขณะเดียวกันก็ทำให้ผู้นำทราบถึงความชอบและความถนัดของตนเอง โดยในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการอยู่รอดท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่องค์กรต่างๆจะอยู่รอดและบริหารอย่างมีประสิทธิภาพผู้นำจำเป็นต้องมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรโดยมีการดึงเอาศักยภาพของผู้นำที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและหน่วยงานต่างๆให้มากที่สุด มีการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำ การสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคอีสาน ซึ่งเป็นภาคที่มีประชากรภาคที่สุดของประเทศไทย ทั้งนี้หากผู้นำภาคอีสานได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านผู้นำอย่างเต็มที่ก็จะส่งผลดีต่อการบริหารหน่วยงานและองค์กรต่างๆในภาคอีสาน เกิดการพัฒนาอย่างทั่วถึง ทำให้รายได้ของประชากรในภาคอีสานมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรในภาคอีสานมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นตามไปด้วย เกิดการกระจายรายได้อย่างทั่วถึงเป็นธรรม ช่องว่างระหว่างรายได้ของประชากรในภาคอีสานลดลง ความเหลื่อมล้ำในสังคมลดลง ประชากรในภาคอีสานสามารถเข้าถึงสวัสดิการต่างๆของภาครัฐได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศไทยในภาพรวมทำให้ความเหลื่อมล้ำในสังคมไทยลดลง โดยเฉพาะช่องว่างระหว่างรายได้ของคนจนและคนรวยจะมีช่องว่างที่แคบลง ชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยดีขึ้นและมีรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีเพิ่มขึ้น อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาศักยภาพผู้นำเปรียบเสมือนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยนั่นเอง โดยจากงานวิจัยของ (หทัยกานต์ เลขาณุกิจและคณะ. 2563) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบ10ด้านคือ1)วิสัยทัศน์2)สติปัญญา3)ทัศนคติเชิงบวก4)จินตนาการ5)ความยืดหยุ่น6)การเป็นผู้นำคิดค้นงานใหม่7)การทำงานเป็นทีม8)บุคลิกภาพ9)การมีปฏิสัมพันธ์และ10)ความฉลาดทางอารมณ์

จากที่กล่าวมาทั้งหมดการพัฒนาศักยภาพผู้นำในปัจจุบันนับว่ามีความสำคัญเนื่องจากจะทำให้การพัฒนาองค์กรต่างๆมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ดังนั้นการที่จะทำให้การบริหารองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญ การพัฒนาศักยภาพผู้นำจะทำให้คนที่ได้รับการพัฒนามีโอกาสในการแสดงความสามารถและความถนัดที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ ในขณะเดียวกันก็ทำให้ผู้นำทราบถึงความชอบและความถนัดของตนเอง ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่องนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อสร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ประชากร ได้แก่ผู้นำจำนวน 100 คน โดยการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ใช้การสังเกต วิเคราะห์และตีความเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

- 1.1 กลุ่มผู้นำตามธรรมชาติ เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้อาวุโสในชุมชน เป็นต้น
- 1.2 กลุ่มผู้นำทางการฝ่ายปกครองท้องถิ่น เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น
- 1.3 กลุ่มผู้นำทางการฝ่ายปกครองท้องถิ่น เช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเทศมนตรี สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาจังหวัด เป็นต้น
- 1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น โดยใช้กลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 100 คน แบ่งเป็นจังหวัดชัยภูมิ 33 คน จังหวัดนครราชสีมา 34 คน และจังหวัดขอนแก่น 33 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสัมภาษณ์ โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1.แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ระดับการศึกษา ที่พักอาศัย ตอนที่ 2.แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ตอนที่ 3.ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่ม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้หลักการตีความ (interpretive analysis) เพื่อให้ได้ข้อสรุป

ผลการวิจัย

1. การพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ฝึกทักษะการใช้คำพูดและการสื่อสาร ฝึกการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ฝึกการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาผู้นำตามสถานการณ์ เรียนรู้จากสถานการณ์จริงในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จัดอบรมและจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้นำได้แสดงศักยภาพของตนเอง ปรับทัศนคติ ฝึกการทำงานเป็นทีม ดึงศักยภาพผู้นำออกมาใช้ ฝึกการคิดบวก มองโลกในแง่ดี ฝึกการวางแผน

2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สร้างเครือข่ายร่วมมือกับชุมชนพื้นที่ พัฒนาทักษะผู้นำแบบประชาธิปไตย ฝึกการแก้ไขปัญหา เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน พัฒนาผู้นำให้เป็นไปตามที่ต้องการ ฝึกทักษะการสื่อสารการใช้เทคโนโลยี ฝึกทักษะการบริหาร ฝึกการคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบ ฝึกทักษะการสร้างทีมงานในการทำงาน การแลกเปลี่ยนกรณีศึกษา การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้นำในอดีต ฝึกทักษะให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3. รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ บันทึกข้อตกลงพัฒนาทีมงานร่วมกัน ให้รางวัลค่าตอบแทน ตั้งกลุ่มในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานจิตอาสา จัดเวทีวิชาการสานเสวนา ใช้เครือข่ายเทคโนโลยี ถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาศักยภาพผู้นำ การสื่อสารเชิงรุก ใช้ทรัพยากรร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เชื่อมโยงหน่วยงาน จัดประชุมร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ฝึกทักษะการใช้คำพูดและการสื่อสาร ฝึกการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ฝึกการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาผู้นำตามสถานการณ์ เรียนรู้จากสถานการณ์จริงในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จัดอบรมและจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้นำได้แสดงศักยภาพของตนเอง ปรับทัศนคติ ฝึกการทำงานเป็นทีม ดึงศักยภาพผู้นำออกมาใช้ ฝึกการคิดบวกมองโลกในแง่ดี ฝึกการวางแผน

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สร้างเครือข่ายร่วมมือกับชุมชนพื้นที่ พัฒนาทักษะผู้นำแบบประชาธิปไตยฝึกการแก้ไขปัญหาเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงาน พัฒนาผู้นำให้เป็นไปตามที่ต้องการฝึกทักษะการสื่อสารการใช้เทคโนโลยี ฝึกทักษะการบริหาร ฝึกการคิดสร้างสรรค์คิดนอกกรอบ ฝึกทักษะการสร้างทีมงานในการทำงาน การแลกเปลี่ยนกรณีศึกษา การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้นำในอดีต ฝึกทักษะให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่บันทึกข้อตกลงพัฒนาทีมงานร่วมกัน ให้รางวัลค่าตอบแทน ตั้งกลุ่มในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาทีมงานจิตอาสา จัดเวทีวิชาการสานเสวนา ใช้เครือข่ายเทคโนโลยี ถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาศักยภาพผู้นำ การสื่อสารเชิงรุก ใช้ทรัพยากรร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เชื่อมโยงหน่วยงาน จัดประชุมร่วมกัน และจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำมีดังนี้

1.การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการอบรม โดย (Vicere. 1996) ได้เสนอแนะแนวทางของการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ไว้หลายด้าน เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพัฒนาที่ผสมผสานจากประสบการณ์ การฝึกอบรม การศึกษาและรูปแบบต่างๆของการพัฒนา โดยไม่อาศัยแต่การเรียนรู้ในห้องเท่านั้น มุ่งให้ประโยชน์ไม่เพียงแต่ผู้รับการฝึกอบรมเท่านั้นแต่ต้องเอื้อต่อทีมงานและองค์กร

2.การพัฒนาภาวะผู้นำด้านประสบการณ์การพัฒนา McCauley and Others (1998) ได้เสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ด้านประสบการณ์การพัฒนา ประกอบด้วย การประเมิน ความท้าทาย และการสนับสนุนซึ่งจะช่วยให้เกิดข้อมูลที่สมบูรณ์ในการพัฒนาภาวะผู้นำได้ และองค์ประกอบด้านกระบวนการพัฒนา จะแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์การ

พัฒนาและความสามารถในการเรียนรู้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้และการพัฒนาภาวะผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

3.การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง และการสร้างวินัย มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำอีกลักษณะหนึ่ง ที่แตกต่างจากการพัฒนาที่กล่าวข้างต้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง และการสร้างวินัย การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการให้การศึกษา และโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ (พูนฤดี สุวรรณพันธุ์. 2552)

4.โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นโปรแกรมที่มุ่งพัฒนาผู้นำใหม่และการฝึกหัดผู้นำโดยการเข้าร่วมในโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งโปรแกรมนี้จะมุ่งพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น ความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจ และการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ (Persuasive communication) จากงานวิจัยของชัยธวัช เนียมศิริ (2561) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 ที่พึงประสงค์คือมีความเป็นผู้นำ มีความรอบรู้ ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีทัศนคติที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีจิตสาธารณะ มีมนุษยสัมพันธ์ดี การสร้างทีมงานและเครือข่าย มุ่งความเป็นเลิศ มีความกระตือรือร้น มีพลังในการทำงาน บริหารงานแบบมืออาชีพ มีทักษะการบริหารและการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ซึ่งผู้บริหารในยุค 4.0 ต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี โดยเริ่มต้น จากการเปลี่ยนแปลงที่ตัวเองก่อน และต้องมีการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีแนวทางการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี ใช้กระบวนการโค้ชพัฒนาให้ทีมมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งผู้นำในยุค 4.0 ต้องมีลักษณะดังนี้

1.มีทักษะเป็นผู้นำตามสถานการณ์ โดยผู้นำตามสถานการณ์ต้องมีลักษณะดังนี้คือ

1.การพัฒนาทักษะการคิดด้านต่าง ๆ (เก่งคิด) 2.การสร้างแรงจูงใจทีมงานในฐานะผู้นำ (เก่งคน) และ 3.การสอนและการโค้ชทีมงาน (เก่งโค้ช)

2.การเรียนรู้และเข้าใจคุณลักษณะของบุคคล การเรียนรู้และเข้าใจคุณลักษณะของบุคคล จะทำให้ผู้เรียนรู้จักตัวเองและเกิดความเข้าใจคุณลักษณะของทีมงานได้ง่ายขึ้น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้โดยการใช้คุณลักษณะเด่นของแต่ละบุคคลมาเสริมพลังซึ่งกันและกัน พร้อม

สร้างการเรียนรู้ร่วมกันได้ (Peer Coaching) ทำให้งานบรรลุเป้าหมายของทีมและเป้าหมายองค์กรร่วมกัน

3.การโค้ชผลการปฏิบัติงาน (Performance Coaching) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรครบวงจรตาม กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) โดยการดึงศักยภาพของทีมงานให้นำออกมาใช้สร้างผลงาน ทำให้งานได้ผล คนเป็นสุขเพิ่มมากขึ้น (ปกรณ วงศ์รัตนพิบูลย์. 2560)และนอกจากนี้จากงานวิจัยของวิไลพร ไชโย(2556)ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำท้องถิ่นประกอบไปด้วย1.เป็นคนที่มีศีลธรรมมีศรัทธาในศาสนาและเชื่อมั่นในหลักจริยธรรม2.ดำเนินงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ไม่มีประโยชน์ทับซ้อน3.มีวิสัยทัศน์มียุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน4.ทำให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและการตัดสินใจ5. ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในชุมชน ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น

องค์ความรู้จากการวิจัย



องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย นับว่ามีความสำคัญต่อการวิจัย โดยองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ประกอบไปด้วย 1.การพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ฝึกทักษะการใช้คำพูดและการสื่อสาร ฝึกการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ฝึกการคิด ฝึกการเข้าชุมชน ฝึกการสร้างแรงบันดาลใจ ฝึกการพัฒนาผู้นำตามสถานการณ์ ฝึกเรียนรู้จากสถานการณ์จริงในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จัดอบรมและจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมให้ผู้นำได้แสดงศักยภาพของตนเอง ยกย่องและให้กำลังใจ ปรับทัศนคติ ให้ความรู้ฝึกการทำงานเป็นทีม ตั้งศักยภาพผู้นำออกมาใช้ ฝึกการเขียนวิสัยทัศน์ ฝึกการคิดบวกมองโลกในแง่ดี ฝึกการมีเมตตาและธรรมาภิบาล ฝึกการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกการวางแผนร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เรียนรู้เทคโนโลยีต่างๆ ฝึกการสร้างสามัคคี จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมอยู่เสมอ เปิดใจ ฝึกการทำสิ่งใหม่ด้วยความคิดใหม่ๆ

เตรียมความพร้อมอยู่เสมอ เปิดใจ และฝึกการทำให้สิ่งใหม่ๆ ด้วยความคิดใหม่ๆ

2.รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จัดการอบรมลงพื้นที่ ร่วมงานกับชุมชนพื้นที่ พัฒนาและฝึกทักษะ พัฒนาทักษะผู้นำแบบประชาธิปไตย ฝึกฝนการแก้ไขปัญหา เข้ารับการศึกษานในหลักสูตรต่างๆของหน่วยงาน ฝึกวางแผนการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน กำหนดรูปแบบและลักษณะผู้นำที่ต้องการ ฝึกฝนพัฒนาผู้นำให้เป็นไปตามที่ต้องการ ฝึกทักษะการสื่อสาร ฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยี ฝึกทักษะการบริหาร ฝึกทักษะให้ผู้นำมีคุณลักษณะที่ต้องการ ฝึกการฟัง การคิด การวิเคราะห์ ฝึกการเขียน คิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ ฝึกทักษะการนำเสนองาน ฝึกเทคนิคการสร้างแรงจูงใจ ฝึกทักษะการสร้างทีมงานในการทำงาน ฝึกทักษะการสร้างเครือข่ายการประสานงาน ฝึกทักษะการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน การแลกเปลี่ยนกรณีศึกษา การทำกิจกรรมกลุ่ม ระดมความคิดเห็น การศึกษาดูงาน การเรียนรู้จากผู้นำในอดีต ฝึกทักษะให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3.รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สร้างเครือข่ายร่วมมือ บันทึกข้อตกลงร่วม พัฒนาทีมงานร่วมกัน ให้รางวัลค่าตอบแทน ตั้งกลุ่มในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน จัดกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมความสามัคคี วางแผนการพัฒนาร่วมกัน จัดเวทีวิชาการสานเสวนา ใช้เครือข่ายเทคโนโลยี ถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจการทำงาน พัฒนาศักยภาพผู้นำ การสื่อสารเชิงรุก ใช้ทรัพยากรร่วมกัน กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เชื่อมโยงหน่วยงานและจัดประชุมร่วมกัน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผู้นำมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาในด้านต่างๆ หากมีการใช้ศักยภาพของผู้นำได้อย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพที่มีในตัวผู้นำ ก็จะส่งผลให้การพัฒนาในด้านต่างๆประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางเอาไว้ โดยการพัฒนา ศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีหลากหลายวิธีการและรูปแบบซึ่งเราสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมตามแต่สถานการณ์และบริบทของแต่ละพื้นที่ เช่น ฝึกทักษะการใช้คำพูดและการสื่อสาร ฝึกการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ฝึกการคิด ฝึกการเข้าชุมชน ฝึกการสร้างแรงบันดาลใจ ฝึกการพัฒนาผู้นำตามสถานการณ์ เป็นต้น รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จัดการอบรมลงพื้นที่ ร่วมงานกับชุมชนพื้นที่ พัฒนาและฝึกทักษะ พัฒนาทักษะผู้นำแบบประชาธิปไตย ฝึกฝนการ

แก้ไขปัญหา เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรต่างๆของหน่วยงาน ฝึกอบรมการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน และรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สร้างเครือข่ายร่วมมือ บันทึกข้อตกลงร่วม พัฒนาทีมงานร่วมกัน ให้งานมีคุณค่าตอบแทน ตั้งกลุ่มในการสื่อสาร แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ จัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน จัดกิจกรรมจิตอาสา ส่งเสริมความสามัคคี วางแผนการพัฒนาร่วมกัน โดยการพัฒนาศักยภาพผู้นำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การพัฒนากำลังคนและเป็นส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

- 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นำผลการวิจัยที่ได้ไปเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาศักยภาพผู้นำภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผู้นำควรมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง สามารถเชื่อถือได้ มองความก้าวหน้าของชุมชนท้องถิ่นเป็นหลัก สอบถามความคิดเห็นของประชาชนเพื่อให้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรมีทักษะการสื่อสารกับลูกน้องให้ชัดเจนเพื่อให้การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยต้องเริ่มต้นจากชุมชนเล็ก ๆ ไปสู่ชุมชนใหญ่ๆที่สามารถสร้างผู้นำเครือข่ายได้ดี
- 3) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีการศึกษาเปรียบเทียบผู้นำระหว่างจังหวัด และมีการนำเอาตัวอย่างผู้นำในอดีตที่ประสบความสำเร็จมาศึกษาวิเคราะห์และยกเป็นตัวอย่างกรณีศึกษาและเรียนรู้กับความสำเร็จในอดีตของผู้นำและถอดออกมาเป็นบทเรียนเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้นำให้ประสบผลสำเร็จเหมือนเช่นผู้นำในอดีตนั้น นอกจากนี้ควรมีการกำหนดโจทย์ในการทำวิจัยร่วมกันระหว่างหน่วยงาน รวมถึงกำหนดโจทย์ในการทำวิจัยร่วมกับชุมชน เพื่อที่จะได้โจทย์และปัญหาวิจัยที่ตรงตามความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอย่างแท้จริง

References

- ชัยวิช เนียมศิริ. (2561). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 : กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560-2561 วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ปกรณ วังศรีตันพิบูลย์. (2560). *การพัฒนาศักยภาพผู้นำในยุค 4.0*. หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำในยุค 4.0. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเอ็นเทรนนิ่ง.
- พูนฤดี สุวรรณพันธ์. (2552). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

วิไลพร ไชโย. (2556). งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. โดยการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช.) ปีงบประมาณ พ.ศ.2556.

หทัยกานต์ เลขานุกิจ.ธนวิน ทองแพง และประยูร อิมสวาสดี. (2563). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารรัชต์ภาคย์. 14 (37) (พฤศจิกายน – ธันวาคม)

McCauley.C.D.Moxley.R.S.and Velsor.E.V.(1998). *The center for creative leadership.* Handbook of Leadership Development Jossey-Bass.

Vicere. A.A. (1996). *Executive education.* The leading edge. Organization Dynamics.25 Autumn.