

ภาวะผู้นำ: การพัฒนา องค์ประกอบและการจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19
Leadership: Development, Composition and Management of the Epidemic
Situation of COVID 19

Received: January 27, 2021

Revised: February 15, 2021

Accepted: May 30, 2021

วรินทร์ ตะนะคี*

(Warinthorn Tanakee)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำ องค์ประกอบ และการจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยกำหนดกลไกการพัฒนา 3 ขั้นตอน ได้แก่ การศึกษา การพัฒนาและการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้นำมีสมรรถนะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะเชิงความรู้ 2) สมรรถนะเชิงทักษะ 3) สมรรถนะเชิงทัศนคติ และมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) อำนาจ คือ ผู้นำสามารถใช้อำนาจอย่างมีจริยธรรม 2) อิทธิพล ผู้นำสามารถใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติของบุคลากรให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ 3) การจูงใจ คือ ผู้นำสามารถจูงใจบุคลากรและเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์และทักษะการสื่อสาร ในกรณีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้ผู้นำมีบทบาทสำคัญและต้องแสดงภาวะผู้นำ ด้วยการทบทวนสถานภาพขององค์กรในปัจจุบันว่ามีผลการดำเนินการ จำนวนบุคลากรและงบบุคลากรขององค์กรอยู่ในระดับใด และหากสถานการณ์ดังกล่าวยังคงอยู่ระยะยาว องค์กรจะอยู่รอดได้ด้วยวิธีการใดบ้าง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความอยู่รอดขององค์กรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

คำสำคัญ: การพัฒนา, องค์ประกอบ, การจัดการ, โควิด 19

Abstract

This academic article aims to explain the mechanisms for the development of leadership, composition, and management of the epidemic situation of COVID 19. The mechanisms for developing leadership with a three-stage development process: education, development, and training to provide leaders with three competencies: 1) knowledge competencies 2) skill competency 3) attitude competencies and three components: 1) power: leaders can use their power ethically, 2) influence, leaders can use power to change behavior. 3) Motivation is that leaders can motivate people and understand human behavior and communication skills. In the event of the COVID-19 epidemic, leaders play an important role and must demonstrate leadership with a review of the current state of the organization to see that the results of

* นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: warin_t@kkumail.com

operations at what level is the number of personnel and the balance sheet of the organization. If the situation persists for a long time in what ways will the organization survive to build confidence and the survival of the organization in changing situations.

Keywords: Development, Composition, Management, COVID 19

บทนำ

คำว่า “ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ” เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างแรงจูงใจ การใช้อำนาจและอิทธิพล เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานและเป็นส่วนช่วยให้ทุกคนในองค์กรยอมรับและร่วมกันดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2555) ให้ทัศนะว่า การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วย่อมนำไปสู่การปรับเปลี่ยนและการใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถทนกับการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยิ่งในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำจึงต้องพัฒนาตนเองในทั้งในเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะรับมือในทุกสถานการณ์ เพราะผู้นำมีความสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่เหมาะสม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ Sthapi (2010) ที่ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นสิ่งนำไปสู่การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ การเปลี่ยนแปลงความเป็นสถาบันและนวัตกรรม การยกระดับทักษะการคิด การตัดสินใจ การสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการวิจัย (Chabok, M. et al., 2013)

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาภาวะผู้นำต้องเพิ่มทักษะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ และกระบวนการดำเนินงานขององค์กร โดยมีความสัมพันธ์กับกระบวนการของภาวะผู้นำ (Ronning, Espedal, and Jordahl, 2010) โดยกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจมีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Lawson, 2008; Daft, 2008; Avolio, 2011) ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงความรู้ พฤติกรรมความสามารถ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างผลผลิตให้กับองค์กรที่สามารถแข่งขันได้ (ชมสุภักดิ์ ครุฑกะ, 2554: 64; จิระพงศ์ เรืองกุล, 2563: 86)

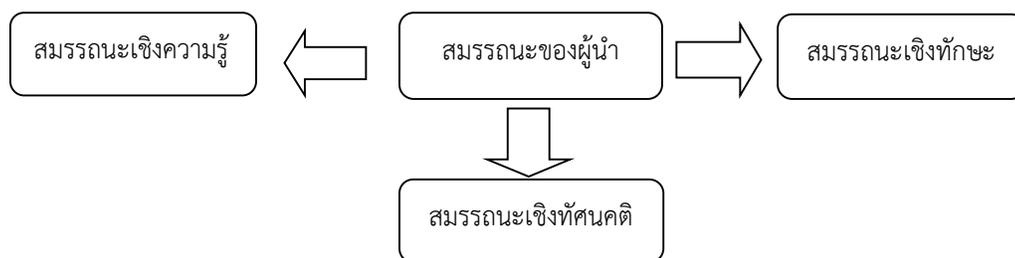
จากสถานการณ์วิกฤตโควิด-19 ได้สร้างผลกระทบอย่างมากให้กับประชาชนทั่วโลก ความน่ากลัวและเป็นสิ่งที่อันตรายของโรคนี้ คือการที่คนไม่ทราบว่าเป็นตัวเองติดเชื้อเนื่องจากไม่แสดงอาการ และเป็นพาหะของโรคอยู่ คงใช้ชีวิตแบบเดิมตามปกติ ทำให้แพร่โรคระบาดต่อไปให้ผู้อื่นโดยไม่รู้ตัวได้ จนในที่สุดการ ควบคุมโรคในภาพรวมกระทำ ได้ยาก และเป็นเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้ต่างประเทศ เช่น สหรัฐฯ ต้องเผชิญกับวิกฤตการแพร่ ระบาดอย่างหนักกว่าประเทศพัฒนาแล้วอื่น ๆ ดังที่ปรากฏใน ปัจจุบันจากยอดผู้ติดเชื้อในสหรัฐฯ ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว นำ หน้าประเทศอิตาลีและจีน ดังนั้น ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ วิถีชีวิตจึงมีการปรับเปลี่ยนวิถีการแบบใหม่หรือที่เรียกว่า New normal (สายสมร เฉลยกิตติ และคณะ, 2563: 258)

จากความเป็นมาข้างต้นเป็นที่มาของบทความเรื่องภาวะผู้นำ: การพัฒนา องค์ประกอบ และการจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและอธิบายกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำองค์ประกอบ และการจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยพื้นฐานและสมรรถนะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีด้วยมุมมองที่เจาะลึกในแต่ละประเด็นแตกต่างกันออกไป แต่ทว่าทฤษฎีเหล่านั้น ไม่ว่าจะถูกสร้างขึ้นมาจากมุมมองใดก็ตาม ยังต้องคงไว้ซึ่งปัจจัยพื้นฐานแห่งการเป็นผู้นำที่ดีโดยทั่วไป ซึ่งผู้เขียนสรุปได้ว่า ผู้นำทุกคนจะต้องมีความตระหนักกับการมีอำนาจ อิทธิพล และการจูงใจ การจัดการความรู้ โดยจำแนกเป็น ความรู้เกี่ยวกับตนเอง เช่น ต้องรู้ว่าอะไรเป็นค่านิยมของตนเอง ความรู้เรื่องการมองแนวโน้มในอนาคตซึ่งจะช่วยให้สามารถวางแผนหรือกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องและทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ความรู้เกี่ยวกับองค์การในภาพรวมทั้งหมด การพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มขีดจำกัดความสามารถเพื่อรับมือกับความท้าทายที่จะมีมากขึ้นในอนาคตการบริหาร การทำให้องค์การเติบโตหรือส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว มีกระบวนการวัดผล การวิเคราะห์ความเกี่ยวข้อง พัฒนาหรือปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่อไป ซึ่งปัจจัยพื้นฐานเหล่านี้สำคัญสำหรับภาวะผู้นำ เพื่อให้การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน ผู้นำต้องมีความรู้ ความสามารถในการนำและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การ (Drucker, 2005; McCauley et al., 1998) โดยผู้นำต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจตนเองโดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้ตาม

ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้นำมีข้อมูลที่สำคัญ และนำไปปรับปรุงตนเองให้มีทักษะผู้นำและเกิดการนำที่มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น (DuBrin, 1995) และการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นมุ่งเน้นหลักการพัฒนาที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์และ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง (Day et al., 2009) โดยสมรรถนะของผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) สมรรถนะเชิงความรู้ อันเป็นผลจากการเพาะบ่มทางปัญญาที่เกิดจากการศึกษาและเรียนรู้ ทั้งภายในและนอกห้องเรียน ภายในและภายนอกงานในหน้าที่ ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้สั่งสมเอาไว้ 2) สมรรถนะเชิงทักษะ อันเป็นผลมาจากการลงมือฝึกฝน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติซ้ำแล้วซ้ำอีก และกลายเป็นความถนัด มีฝีมือเชี่ยวชาญ ชำนาญ คล่องแคล่ว และ 3) สมรรถนะเชิงทัศนคติ อันเป็นผลมาจากการกล่อมเกลாதงสังคมที่เกิดจากการอบรมสั่ง สอนและประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ตลอดจนค่านิยมทางสังคม ปทัสถาน และความเชื่อ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของตน หล่อหลอมให้เกิดเป็นทัศนคติ ที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าในรูปแบบของพฤติกรรม สรุปดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 สมรรถนะของผู้นำ

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักวิชาการต่างมีมุมมองเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ มีดังนี้

1. การพัฒนาผู้นำควรเรียนรู้หลายรูปแบบ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้จากพี่เลี้ยง ผู้เป็นแบบอย่างที่ดี (Bennis, 1999 Cited in Giber, Carter and Goldsmith, 2000) โดยการพัฒนาจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นในการพัฒนา สอดคล้องกับ McCauley et al. (1998) ที่ระบุว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรมี 2 ด้าน คือ ด้านประสบการณ์ การพัฒนา ประกอบด้วย การประเมิน ความท้าทาย และด้านกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย ประสบการณ์การพัฒนาและความสามารถในการเรียนรู้จะส่งผลกระทบต่อประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาภาวะผู้นำ

2. การพัฒนาผู้นำควรมาจากการฝึกอบรม ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมมีทั้งการฝึกอบรมจากภายนอกหน่วยงานและการฝึกอบรมภายในหน่วยงาน โดยขั้นตอนการฝึกอบรมประกอบด้วย 1) กำหนดเนื้อหาวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ให้ชัดเจน 2) กำหนดเนื้อหาที่ชัดเจน 3) การจัดลำดับของเนื้อหาที่ 4) การผสมผสานวิธีการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม 5) โอกาสสำหรับการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ 6) การประเมินผลการฝึกอบรมที่ถูกลงเวลา 7) การเพิ่มความมั่นใจในตัวเองให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม 8) การให้มีกิจกรรมในการติดตามผลอย่างเหมาะสม (Yuki, 2010) โดยการฝึกอบรมจะเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน (สุนิสา ซ่อแก้ว, 2563: 269)

3. การพัฒนาผู้นำควรมาจากกระบวนการพัฒนาหลากหลาย อาทิ 1) การเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) 2) การบริหารการปฏิบัติงาน (performance management) 3) การเรียนรู้จากห้องเรียน (classroom learning) 4) การกำหนดมาตรฐานอ้างอิง (benchmarking) ด้วยการเทียบเคียงผลการพัฒนากับผู้อื่น 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการประชุมเพื่ออภิปรายหรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งจะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ 6) กรณีศึกษา (case study) เป็นการให้รายละเอียดของสถานการณ์จริงเพื่อเป็นฐานในการอภิปรายและค้นหาแนวทางในการแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนกับแนวคิดของผู้อื่น 7) การระดมความคิด (brainstorming) เป็นการฝึกให้เกิดกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหา โดยปล่อยให้คิดอย่างเสรี หลากหลาย ไม่ควรวิจารณ์ความคิดผู้อื่น พยายามให้เกิดกระบวนการคิดให้มากที่สุด (Yeung and Ready, 1995; อรุณ รักธรรม, 2541; ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2542)

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้เขียนขอสรุปกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 3 กระบวนการ ได้แก่ การพัฒนา การศึกษา และการฝึกอบรม โดยนำแนวคิดของอนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) มาอธิบายดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

รายละเอียด	กิจกรรม		
	การพัฒนา	การศึกษา	การฝึกอบรม
ค่านิยม	กระบวนการเพื่อการสร้างความเจริญเติบโตขององค์กรในลักษณะของการขยายความทันสมัยของกิจกรรม	กระบวนการที่เป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ	กระบวนการที่ส่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและทักษะในการทำงาน
วัตถุประสงค์	สร้างความมั่นใจให้กับองค์กรในเรื่องของการเตรียมกำลังคน เทคโนโลยี	เพื่อให้ได้ความรู้ทักษะค่านิยม และข้อมูลใหม่	เพื่อให้ได้ทักษะที่เฉพาะความรู้และทัศนคติที่จำเป็นต่อการบรรลุ

	ที่มีต่อการบรรลุเป้าหมาย	ที่สร้างความเปลี่ยนแปลง	เป้าหมายขององค์การ
ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	องค์การต้องการความมั่นใจเพื่อที่จะได้กระบวนการใหม่	บุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	บุคคล หรือกลุ่มบุคคลสามารถปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ได้ตรงตามมาตรฐานและเป้าหมาย
ขอบเขตของกิจกรรม	กิจกรรมมีความซับซ้อนตามความต้องการของเศรษฐกิจและองค์การ	กิจกรรมมีความซับซ้อนตามความต้องการของเศรษฐกิจและองค์การ	กิจกรรมมุ่งเน้นเพื่อให้ได้ทักษะเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงาน
ระยะเวลา	ใช้เวลาระยะสั้น และระยะยาวขึ้นอยู่กับความต้องการของการพัฒนา	ใช้เวลาระยะยาวเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้งานในอนาคต	ใช้ระยะเวลาสั้นในการอบรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้

ที่มา: อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

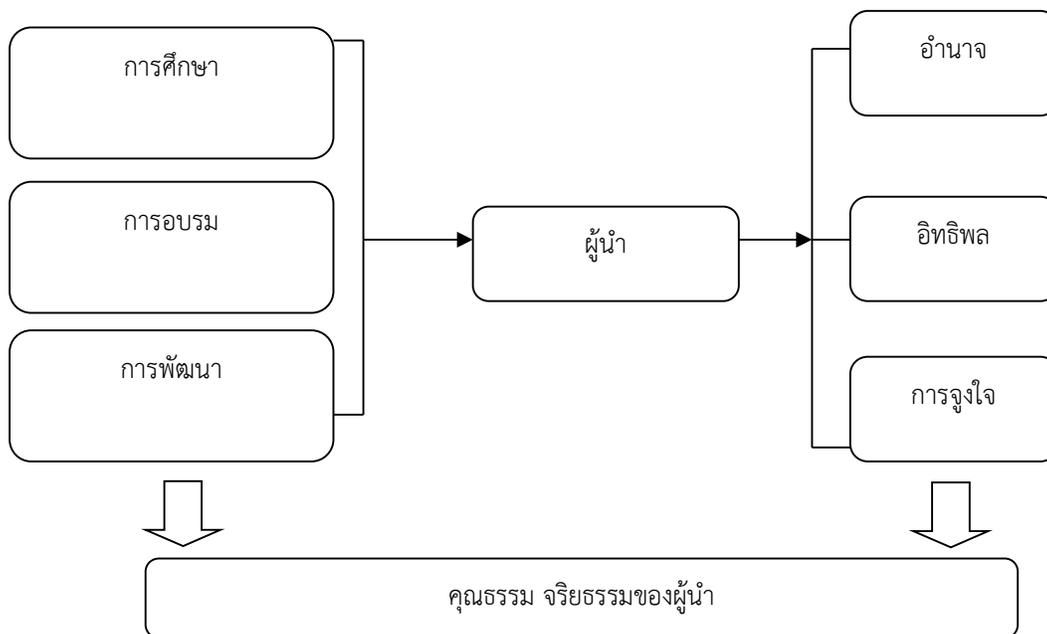
จากการศึกษางานวิจัยของ วรวรรษ เทียมสุวรรณ วัชรพล วิบูลยศริน ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทองชัย (2562) กิระพงศ์ ภาภูมิ (2560) กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2557) ดารุวรรณ ถวิลการ (2560) กัญท์กัญญ์ สุวรรณรัชภูมิ (2556) ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ (2544) และ กวี วงศ์พุ่ม (2550) สามารถวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำได้ 3 ด้าน คือ

1) อำนาจ เป็นการใช้อำนาจของผู้นำ หากผู้นำเน้นให้ความสนใจบุคลากรจะมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ปรับสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หากผู้นำมุ่งเน้นการใช้อำนาจแห่งตน จะแสวงหาอำนาจเพื่อตนเอง และบุคคลที่อยู่ในทีมของตนเพื่อทำงานนั้นสำเร็จ การใช้อำนาจที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดคือการมุ่งใช้อำนาจเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่องค์การ และมีใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเป้าหมายส่วนตัว ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ 1) การเอาใจใส่องค์การเป็นอย่างดี 2) การมีจริยธรรมในการทำงานสูง 3) การเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อองค์การ 4) การให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ทำประโยชน์เพื่อองค์การ (Harvard Business School, 2006)

2) อิทธิพล เป็นกลไกสำหรับการใช้อำนาจเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติ โดยมีความแตกต่างไปจากการใช้อำนาจ โดยอิทธิพลนั้นสามารถมีผลกระทบในทางบวกคือไม่จำเป็นต้องบีบบังคับ ฝืนใจ หรือสั่งการโดยตรง วิธีการรับอิทธิพลที่ดีจากผู้อื่น คือ 1) คอยสบตากับผู้พูด การจดบันทึกอย่างเหมาะสม 2) การให้ความสนใจและไม่แสดงความคิดเห็นขณะที่ผู้อื่นพูด 3) การให้ความสนใจในภาษากายของผู้พูดจะทำให้ทราบความรู้สึกผู้พูด 4) การถามคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก (ปลายเปิด) 5) การทบทวนคำพูดเพื่อยืนยันความเข้าใจที่ตรงกัน

3) การจูงใจ เป็นการผสมผสานกันของศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการจูงใจอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระเบียบวิธี ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในพฤติกรรมของมนุษย์และทักษะการสื่อสารที่ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดี รวมถึงการใช้ความสามารถในการทำให้เกิดความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำควรมี 3 ด้าน ได้แก่ อำนาจ อิทธิพล และการจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำในรูปแบบใด จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำภายใต้พื้นฐานของจริยธรรมสรุปดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำ

จากแผนภาพที่ 2 สามารถนำมาประยุกต์กับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 โดยในสถานการณ์การแพร่ระบาดสร้างความเครียดและความวิตกกังวลให้กับทั้งผู้นำองค์กรและบุคลากรในองค์กร ทำให้ผู้นำมีบทบาทสำคัญและต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยการทบทวนสถานภาพขององค์กรในปัจจุบันว่ามีผลการดำเนินการ จำนวนบุคลากรและบุคคลขององค์กรอยู่ในระดับใด และหากสถานการณ์ดังกล่าวยังคงอยู่ระยะยาว องค์กรจะอยู่รอดได้ด้วยวิธีการใดบ้าง วิธีการของผู้นำจึงเริ่มต้นจากการให้ข้อมูลกับบุคลากร มีการสื่อสารระหว่างกัน (Chen & Sriphon, 2021: 1) และวิเคราะห์ความเสี่ยง แจ้งให้บุคลากรทุกระดับทราบเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารร่วมกัน (American Psychological Association, 2020: 1-2) ซึ่งผู้นำต้องใช้เวลาในการจูงใจ การมีอิทธิพลและอำนาจในการคิดและตัดสินใจเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและผ่านวิกฤตได้ด้วยวิธีการ ดังนี้ 1) สร้างการเรียนรู้และรับรู้สถานการณ์ขององค์กรและกำหนดการวางแผนร่วมกับบุคลากร 2) ส่งเสริมมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคมเพื่อลดการแพร่กระจาย 3) เพิ่มขีดความสามารถทางการแพทย์และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและเจ้าหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย 4) จัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) และการแพทย์เวชภัณฑ์ โดยผู้นำควรแสดงภาวะผู้นำด้วยการประสานการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในองค์กรและพยายามค้นหาทางแก้ไขหลายๆ ทางที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

บทสรุป

เนื่องจากสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรมการผลิต และการแข่งขันในโลกตลอดจนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบทุกภาคส่วนของประเทศไม่ว่าจะเป็นธุรกิจเอกชน องค์กรของรัฐ ประชาชน ผู้นำและบุคลากร

เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เพราะคนที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ดังนั้นผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะภาวะผู้นำ ผู้นำต้องมีการปรับตัวเพื่อการตอบสนองต่อวิกฤต และต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาทั้งในเชิงนโยบายของรัฐบาล สถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจของประเทศและทั่วโลก เพื่อจัดอุปสรรคและสร้างชัยชนะร่วมกันระหว่างผู้นำและบุคลากรในช่วงวิกฤต ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นและกำหนดโครงสร้างการบริหารงานใหม่ให้มีความคล่องตัวไม่ยึดติดกับกฎระเบียบทางราชการ

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการนี้พัฒนาขึ้นจากที่ผู้เขียนได้ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาภาวะผู้นำโดยผู้เขียนได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภาพรณ เจนสันติกุล และอาจารย์ ดร. ชนะวิทย์ อนุสุนทร อาจารย์ผู้สอนที่ให้คำแนะนำและส่งเสริมให้ผู้เขียนปรับปรุงและพัฒนาบทความให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของบทความ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ปิยพงษ์ สุขเมตติกุล และไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 4 (1), 201-211.
- กวี วงศ์พุม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กัณฑ์กมลรัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2556). ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 10 (18), 1-12.
- กัระพงศ์ ผาภูมิ. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11 (1), 19-28.
- จิระพงศ์ เรืองกนก. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: บริษัท เนชั่นโฮย์ 1954 จำกัด.
- ฉันทนา จันทรบรรจง. (2542). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชมสุภักดิ์ ครุฑกษะ. (2554). ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 7 (2), 63-70.
- दारुวรรณ ถวิลการ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11 (1), 56-66.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณศรี. (2544). *กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- พระพิศาล วิสาโล พระฉัตรชัย อคคชโย จีรวรรณ โสภักดิ์ พระครูสุธีจริยวัฒน์ พระครูปลัด สุรวุฒิ จนทอมโม อัครเดช นีละโยธิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขต ลุ่มแม่น้ำโขง*, 2 (1), 81 – 91.
- วรวรรช เทียมสุวรรณ วัชพรล วิบูลยศรีน ศิโรจน์ ผลพันธิน และเหม ทอชชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 15 (2), 219-231.

สายสมร เฉลยกิตติ และคณะ. (2563). ผลกระทบโรคระบาด COVID-19: การจัดการเรียนการสอน ทางไกล พยาบาล. *วารสารวิจัย สุขภาพและการพยาบาล*. 36(2), 255-262.

สุนิสา ช่อแก้ว. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์: แนวคิด กระบวนการ เครื่องมือและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2555). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาภาวะผู้นำ*. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

อรุณ รักรธรรม. (2541). *การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคคล: ศึกษาเชิงปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: เสนาธรรม.

ภาษาอังกฤษ

Avolio, B.J. (2011). *Full Range Leadership Development*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE.

American Psychological Association. (2020). *How Leaders Can Maximize Trust and Minimize Stress During the COVID-19 Pandemic*. American Psychological Association.

Chabok, M. et al. (2013). New Strategies for Human Resource Development in Organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 15 (1), 1122-1125.

Chen, J.K.C & Sriphon, T. (2021). Perspective on COVID-19 Pandemic Factors Impacting Organizational Leadership. *Sustainability*, 13 (3230), 1-21.

Daft, R.L., & Lane, P.G. (2008). *The Leadership Experience*. 5th ed. Mason, Ohio: South-Western, Cengage Learning.

Day, V. D., Harrison, M. M., & Halpin, M. S. (2009). *An Integrative Approach to Leader Development*. New York: Taylor and Francis Group.

Drucker, P. F. (2005). *The Practice of Management*. Oxford: Elsevier.

DuBrin, A. J. (1995). *Leadership: Research Finding, Practice, and skills*. Calinusze Bostean Houghton.

Giber, D., Carter, L., & Goldsmith, M. (Eds.). (2000). *Linkage Inc.'s Best Practices in Leadership Development Handbook*. San Francisco, CA: Jossey/Bass Pfeiffer.

Harvard Business School. (2006). *The Essentials of Power, Influence, and Persuasion Business Literacy for HR Professionals*. (Editor). Boston: Harvard Business School Press.

Lawson, K. (2008). *Leadership Development Basics*. Nashville, TN, ASTD Press.

McCauley, C. D., Moxley, R. S., & Velsor, E. V. (1998). *The Center for Creative Leadership: Handbook of Leadership Development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Ronning, R., Espedal, B. & Jordahl, A. (2010). *An Exploration of Two Perspectives on Global Leadership and the Potential Consequences for Global Leadership Development*. Institute for Research in Economics and Business Administration, The project is financed by The Research Council of Norway.

Sthapi, A. (2010). Integrating HRD with Organization Strategy as a Precursor to Strategic Management: A Review. *Administration and Management Review*, 22 (1), 1-27.

Yeung, A.K. & Ready, D.A. (1995). "Developing Leadership Capabilities of Global Corporations: A Comparative Study in Eight Nations". *Human Resource Management.*, 34 (4), 529-547.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7th ed. New Jersey: Pearson.