

ภาวะผู้นำยุคใหม่: กุญแจสู่การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐในศตวรรษที่ 21
New Leadership: Key to Developing Public Sector Agencies in the 21st Century

สนุก สิงห์มาตร

ระวิง เรืองสังข์

พีรวัฒน์ ชัยสุข

ทองดี ศรีตระการ

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Sanook Singmart

Rawing Ruangsung

Perawut Chaisuk

Thongdee Sritrakarn

Doctor of Education Degree Program

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: singmart2512@gmail.com

วันที่รับบทความ: 12 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 20 กรกฎาคม 2569; วันที่ตอบรับบทความ: 31 สิงหาคม 2569

Received: May 12, 2026; Revised: July 20, 2026; Accepted: August 31, 2026.

บทคัดย่อ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี การเมือง และสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลายภาคส่วน รวมถึงองค์กรรัฐวิสาหกิจ ความสำเร็จหรือล้มเหลวของธุรกิจนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้รัฐวิสาหกิจก้าวหน้าในยุคปัจจุบัน ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวในหลายมิติ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น บทความนี้มุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะและบทบาทของผู้นำในการบริหารรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรู้ ความสามารถทางปัญญา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จริยธรรม คุณธรรม และภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความสามารถและมีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ความโปร่งใสและการสื่อสารที่ดี การปรับตัวและการเรียนรู้ การพัฒนาและการสร้างทีม การมุ่งเน้นที่การบริการ หากผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรภาครัฐ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำยุคใหม่, การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The 21st century is an era of rapid changes in technology, politics and society, which affect many sectors, including state enterprises. The success or failure of state enterprises depends on leaders who play a key role in management to achieve the set goals and missions. Therefore, for state enterprises to progress in the present era, leaders need to

develop and adapt in many dimensions to be in line with the changes that occur. This article focuses on the characteristics and roles of leaders in state enterprise management in the 21st century, which consist of key elements: knowledge, intellectual capabilities, effective communication, ethics, morality, and leadership that focuses on change and adaptation. In addition, leaders must have the ability and skills of strategic thinking, use of technology and innovation, transparency and good communication, adaptation and learning, development and team building, and service focus. If leaders have these qualities, they will help government agencies to adapt and respond effectively to the challenges of the 21st century for public organizations.

Keywords: New Leadership, Public Sector Development, 21st Century

1. บทนำ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างจากอดีตอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความแตกต่างจากเดิมโดยสิ้นเชิง รวมถึงการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยดำเนินงานและธุรกรรมต่างๆ ขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแนวโน้มอยู่ในรูปแบบเสมือนจริงมากขึ้นผ่านการสื่อสารออนไลน์ (มุกดา ลอยนภาและคณะ, 2564) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การแข่งขันทางธุรกิจ และภาวะเศรษฐกิจต่างๆ ยังส่งผลกระทบต่อองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานสำคัญในการพัฒนาประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน (เกตุศิริรินทร์ และ วิเชศ คำบุญรัตน์, 2564; สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย, 2562)

องค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการและแก้ปัญหาที่ภาครัฐไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎระเบียบและความคล่องตัวในการบริหาร โดยรัฐวิสาหกิจเข้ามาเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและดำเนินการตามนโยบายของประเทศ ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ได้แก่ โครงสร้างสังคมที่เปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเชื่อมโยงระหว่างประเทศ และความคาดหวังของประชาชน ดังนั้น รัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ โดยผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางสังคมไร้พรมแดนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ, 2560; ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์ และคณะ, 2563)

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 โดยพิจารณาลักษณะของภาวะผู้นำที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสร้างคุณค่าและการยอมรับในฐานะผู้นำขององค์กรรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ การทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญในการนำคุณสมบัติเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจของประเทศไทยสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์อย่างยั่งยืน (เกตุศิริรินทร์ กาญจนกัฏวาฬกุล และวิเชศ คำบุญรัตน์. (2565).)

2. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำคือบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มให้เป็นผู้ชี้นำ มีอำนาจและความสามารถในการนำพาบุคคลหรือองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยผ่านการตัดสินใจที่สำคัญ ผู้นำจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่โดดเด่น ความสามารถ สติปัญญา และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ การไตร่ตรอง และการแก้ปัญหา คุณสมบัติของผู้นำยังรวมถึงการมีอำนาจและอิทธิพลในการจูงใจผู้ตามให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (ปัทมสันติ นิยม, 2563; พระมหาอุทธรพิชาญ และคณะ, 2566)

ภาวะผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติที่ประกอบด้วยสติปัญญา ความตั้งใจ ความรู้ความสามารถ ความกล้าคิด กล้าพูด และกล้าตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการบริหารและประสานงานต่างๆ ภาวะผู้นำยังหมายถึงการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรผ่านการสร้างแรงจูงใจ และการดึงความสามารถของผู้ตามมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คุณลักษณะของผู้นำประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความมั่นคงทางอารมณ์ ความอดทน และทักษะการสื่อสาร รวมถึงทักษะทางสังคม เช่น การประนีประนอม ความสามารถในการบริหาร และความกระตือรือร้น โดยคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดคือสติปัญญาและความเฉลียวฉลาดในการตัดสินใจ (พระมหาอุทธรพิชาญ และคณะ, 2566)

ผู้นำองค์กรที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีสติปัญญาและไหวพริบเหนือกว่าผู้ตาม มีความรอบรู้ กว้างขวาง ความสามารถในการสื่อสาร วุฒิภาวะทางจิตใจและอารมณ์ แรงกระตุ้นภายในเพื่อความสำเร็จ และทักษะทางสังคมเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงทักษะการปกครอง คุณสมบัติเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นและร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จ (นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ, 2560)

ภาวะผู้นำที่ใช้ในการบริหารองค์กรรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นองค์กรกึ่งภาครัฐและเอกชนที่มุ่งตอบสนองความต้องการของภาครัฐและประชาชนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีลักษณะเฉพาะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ผู้นำองค์กรจึงต้องปรับตัวและบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

แนวโน้มและทิศทางการจัดการองค์กรรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงเวลาของการแข่งขันที่สูงขึ้นในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงนี้นำไปสู่การปฏิวัติด้านดิจิทัล ซึ่งผลักดันให้องค์กรต้องผสมผสานเทคโนโลยี ระบบดิจิทัล นวัตกรรม และสื่อเข้ามามีใช้ในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรและผู้นำสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา, 2566; ผกาภาณุจันท์ ปฐมมาญาตา, 2565)

การเปลี่ยนแปลงในองค์กรรัฐวิสาหกิจประกอบด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร การสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานและบริการ เพื่อให้บริการของรัฐวิสาหกิจตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยแนวคิด "Smart Innovation" ที่เน้นการพัฒนากระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ให้สะดวก รวดเร็ว และเป็นมิตรกับประชาชนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อให้ทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว รวมถึงการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรรัฐวิสาหกิจเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืน

3. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลากหลายมิติและแนวทาง ซึ่งได้พัฒนาและปรับปรุงมาตามยุคสมัย ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างแนวคิดและทฤษฎีสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1. ทฤษฎีผู้นำโดยกำเนิด (Trait Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีลักษณะและคุณสมบัติบางประการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือได้รับสืบทอดมาจากพันธุกรรม ซึ่งทำให้พวกเขามีความสามารถในการเป็นผู้นำโดยอัตโนมัติ คุณสมบัติเหล่านี้มักรวมถึงสติปัญญา ความกล้าหาญ ความมั่นใจ และการตัดสินใจที่เด็ดขาด แนวคิดนี้มุ่งเน้นการค้นหาลักษณะที่ดีและเด่นของผู้นำ (Stogdill, 1974) อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้ได้รับการวิจารณ์ว่าไม่สามารถอธิบายได้ว่าทำไมคนที่ไม่มีความสัมพันธ์เหล่านี้จึงสามารถเป็นผู้นำได้

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) ทฤษฎีนี้เน้นไปที่การศึกษา "สิ่งที่ผู้นำทำ" มากกว่า "สิ่งที่ผู้นำเป็น" โดยพิจารณาพฤติกรรมและการกระทำของผู้นำที่สามารถสร้างความสำเร็จได้ ทฤษฎีนี้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่:

2.1 พฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน (Task-oriented leadership) ซึ่งผู้นำมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมาย และการบริหารจัดการงาน

2.2 พฤติกรรมที่มุ่งเน้นคน (People-oriented leadership) ซึ่งผู้นำเน้นการสร้างความสัมพันธ์และการสนับสนุนสมาชิกในทีมให้ทำงานได้ดีขึ้น (Blake & Mouton, 1964)

3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Paul Hersey และ Kenneth Blanchard (1969) โดยเน้นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทฤษฎีนี้กล่าวว่าผู้นำควรประเมินระดับความพร้อมของผู้ตามในเรื่องความสามารถและความมั่นใจ และใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบหลัก 1) การชี้แนะ (Telling) 2) การโค้ช (Coaching) 3) การสนับสนุน (Supporting) และ 4) ารมอบหมาย (Delegating)

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1994) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามพัฒนาตนเองและมีความกระตือรือร้นในการบรรลุเป้าหมาย ผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ตาม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การ

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theory) ทฤษฎีนี้เน้นที่การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยผู้นำจะมอบรางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้เมื่อผู้ตามทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นการควบคุม การวางแผน และการให้รางวัลในระยะสั้น เพื่อให้แน่ใจว่างานสำเร็จตามที่คาดหวัง (Burns, 1978) ทฤษฎีนี้แตกต่างจากผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงตรงที่ไม่มุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวหรือการเปลี่ยนแปลงองค์การ

6. ทฤษฎีผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นว่าผู้นำควรให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตามเป็นหลัก โดยการสร้างความไว้วางใจ การสนับสนุน และการพัฒนาผู้ตาม แนวคิดนี้เน้นความรับผิดชอบทางสังคมและการให้บริการต่อส่วนรวม (Greenleaf, 1970) ผู้นำแบบรับใช้จะวางผู้ตามและองค์การไว้ก่อน และเน้นการรับฟัง การแบ่งปันอำนาจ และการส่งเสริมการเติบโตของสมาชิกในองค์กร

จากที่อธิบายมาสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นต่างมีบทบาทสำคัญในการทำ ความเข้าใจและพัฒนภาวะผู้นำในบริบทของหน่วยงานภาครัฐ การนำแนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้จะช่วยให้อำนาจด้านการบริหารสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำองค์กรของรัฐ (Leadership of State

Organizations) เป็นแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการจัดการระบบและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการบริหารงาน เช่น กระทรวง ทบวง กรม องค์กรปกครองท้องถิ่น หรือแม้กระทั่ง สถาบันทางการศึกษา มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำด้านบริหารองค์กรภาครัฐมีหลายแนวทางสำคัญ ดังนี้:

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นการนำทางที่มีความสามารถในการมองเห็นอนาคต และมีเป้าหมายที่ชัดเจนในเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มักสามารถสร้างแรงบันดาลใจและนำทีมงานไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ ทฤษฎีนี้เน้นให้ผู้นำมีความสามารถในการสร้างความคิดริเริ่มและสื่อสารกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Hallinger (2003) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในระบบการศึกษาควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและนำทิศทางในการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารได้อย่างยั่งยืน

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แนวคิดนี้เน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า ผู้นำแบบเปลี่ยนผ่านมีบทบาทในการกระตุ้นแรงบันดาลใจ สร้างความผูกพันและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สามารถพัฒนาตนเองได้ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางวัฒนธรรมและการจัดการในองค์กรภาครัฐ โดย Bass & Avolio (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนผ่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความทุ่มเทต่อเป้าหมายขององค์กร

3. ภาวะผู้นำเชิงกระจาย (Distributed Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกระจายเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าภาวะผู้นำไม่จำกัดอยู่เพียงที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ควรแบ่งปันความรับผิดชอบระหว่างบุคลากรในองค์กร แนวคิดนี้เหมาะสำหรับองค์กรภาครัฐที่ผู้นำไม่จำเป็นต้องมีบทบาททั้งหมด แต่ควรสนับสนุนให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ซึ่ง Spillane (2006) อธิบายว่า การกระจายภาวะผู้นำในองค์กรมีผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรและพนักงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในงานที่ทำ และสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าภาวะผู้นำไม่สามารถใช้แนวทางเดียวกันได้ในทุกสถานการณ์ แต่ขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนสไตล์การนำตามความต้องการและความพร้อมของทีมงาน ซึ่ง Hersey & Blanchard (1982) ระบุว่า ภาวะผู้นำควรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการนำให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมและประสบการณ์ของทีม

5. ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) แนวคิดนี้มุ่งเน้นการนำที่มีคุณธรรมและความซื่อสัตย์ โดยผู้นำจะต้องยึดถือหลักจริยธรรมในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยุติธรรมและโปร่งใสในสถานศึกษา ซึ่ง Sergiovanni (1992) กล่าวว่าผู้นำที่มีจริยธรรมจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือหลักการทำงานที่ถูกต้อง

4. ภาวะผู้นำยุคใหม่สู่การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากอดีต ผู้นำยุคใหม่ต้องมีทักษะและความสามารถเฉพาะเพื่อจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความต้องการที่หลากหลาย นี่คือการประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและสามารถวางแผนระยะยาวเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตที่ไม่แน่นอน
 2. การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation): การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงานและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความซับซ้อน
 3. ความโปร่งใสและการสื่อสารที่ดี (Transparency and Communication): การสร้างความเชื่อมั่นและการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญให้กับประชาชนเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจ
 4. การปรับตัวและการเรียนรู้ (Adaptability and Learning): ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อปรับปรุงการทำงาน
 5. การพัฒนาและการสร้างทีม (Team Development and Building): การสร้างทีมที่มีความสามารถและการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของสมาชิกในทีม
 6. การมุ่งเน้นที่การบริการ (Service Orientation): การให้ความสำคัญกับการบริการประชาชนและการตอบสนองต่อความต้องการของพวกเขาอย่างมีประสิทธิภาพ
- ภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรภาครัฐ

5. องค์ความรู้ใหม่

จากที่อธิบายมาจึงสรุปภาวะผู้นำองค์กรภาครัฐมีหลายรูปแบบและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนมีจุดประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการและพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการบริหารได้ ผู้เขียนจึงสรุปองค์ความรู้ใหม่เป็นแผนภาพผังมโนทัศน์ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แผนภาพองค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำยุคใหม่สู่การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานภาครัฐ โดยผู้นำต้องมีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และพร้อมรับมือกับอนาคตที่ไม่แน่นอน การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและให้บริการ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความสามารถและมีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ความโปร่งใสและการสื่อสารที่ดี การปรับตัวและการเรียนรู้ การพัฒนาและการสร้างทีม การมุ่งเน้นที่การบริการ หากผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

- เกตุศิริรินทร์ กาญจนกังวาลกุล และวิเชต คำบุญรัตน์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นของรัฐวิสาหกิจ XYZ. วารสารสุทธิปริทัศน์, 36(3), 117-132.
- ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์, พิศมัย จารุจิตติพันธ์ และพิสิฐ โอ่งเจริญ. (2563). ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรรัฐในยุคการเปลี่ยนแปลง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9(1), 28-39
- นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นัน และณณินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 10(2), 1738-1754.
- ปภิตน์ สันตินิยม. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 2(2), 10-19.
- ผกากาญจน์ ปฐมาญาตา. (2565). แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภาครัฐ. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 10(1), 1-14.
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน, พระครูเกษมอาจารย์สุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล และพรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). ผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์. วารสารนันทมฤองแหวกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 10(1), 153-168.
- สุทธิพงษ์ เกียรติวิชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา : การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. ปริญญานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2566). การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21: บริบทความท้าทายในองค์การภาครัฐ. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 14(1), 105-127.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Gulf Publishing Company.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. Greenleaf Center.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press.