

ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

Leadership and Organizational Development Under the Era of Technological Change

พระครูอรุณปิยกิจ¹, พระครูอุทัยสุตกิจ², พระสุรินทร์ สุรินโท³, ชลิต วงษ์สกุล⁴
PhraKhru Arunpiyakit¹, PhraKhru Uthaisutakit², Phra Surin Surintho³, Chalet Wongskul⁴

วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย¹,
วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย²,
วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย³,
วิทยาลัยสงฆ์อุทัยธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย⁴

Uthai Thani Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University¹,
Uthai Thani Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University²,
Uthai Thani Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University³,
Uthai Thani Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University⁴

E: mail: piyaeak@hotmail.com

(Received: Dec 23, 2023; Revision: Jan 17, 2024; Accepted: Jan 19, 2024)

บทคัดย่อ

ทุกองค์กรต้องการให้องค์กรเติบโตและมั่นคงพนักงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร องค์กรเป็นเครื่องมือของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต้องใช้ความร่วมมือจากหลายฝ่าย ไม่ว่าในระดับเล็ก หรือใหญ่ การมีผู้นำที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยนำงานและนำคนไปยังเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ และพร้อมเผชิญอุปสรรค ช่วยกันแก้ไขปัญหาด้วยกันระหว่างทาง แต่การเป็นผู้นำที่ดี ไม่ใช่แค่การมีตำแหน่งเป็นผู้นำแต่คือการมีภาวะผู้นำ เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงต่อกระบวนการกิจกรรมของมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น สังคมความเป็นอยู่ การปกครอง เศรษฐกิจ แม้แต่ด้านการเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การทำงานจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสารการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะผู้นำแล้วนั้น ยังต้องมีความสามารถในการสื่อสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน มีความเข้าใจตรงกัน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เขียนเพื่อให้เยาวชน นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไปได้ศึกษาและเข้าใจถึงการพัฒนาองค์การและศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี วิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร โดยสามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การพัฒนาองค์การ, เทคโนโลยี

Abstracts

Every organization wants it to grow and be stable. Employees are the most important thing in organizational development. Organizations are instruments of social change. In working with others that requires cooperation from many parties. Whether on a small or

large scale, having a good leader is important to help lead the work and lead people towards the goals set together. and ready to face obstacles Help solve problems together along the way. But being a good leader, it is not just about having a leadership position, but about having leadership. Technology is an important element that affects changes in the process of human activities in many areas such as social well-being, governance, economy, and even politics. Technological change is rapid. Therefore, work requires communication skills in using technology. Especially as a leader the more you must have the ability to communicate correctly and clearly. have the same understanding the purpose of this article is written for young people, students, and the general public to study and understand organizational development and to study the leadership of corporate executives under the technological change era. How to create effective change from both inside and outside the organization. By being able to create awareness for the organization as a leader with colleagues to continue creating new things.

Keywords: Leadership, Organizational Development, Technology

บทนำ

พัฒนาองค์กรให้ก้าวตามยุคสมัยได้นั้นองค์กรนั้นจะถึงการสิ้นสุดภาวะผู้นำและการพัฒนาองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สอดคล้องกัน โดยผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาว่าองค์กรนั้นจะต้องพัฒนาไปในทิศทางใด บริบทใด เพื่อให้้องค์กรนั้นสามารถประสบผลสำเร็จ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร คือ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของผลิตภัณฑ์ลดอุบัติเหตุในที่ทำงานเสริมสร้างจิตวิญญาณของบุคลากรและการสร้างความมั่นคงในองค์กรลดการกักกันดูแลโดยตรงและโดยอ้อมลดความขัดแย้งลดค่าใช้จ่ายขององค์กรการเสริมสร้างความจงรักภักดีและความสามัคคีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสร้างโอกาสการเติบโตและความสำเร็จในงาน (Monavariyan&Farmani, 2012: 10) การพัฒนาองค์กร (Organizational Development หรือ OD) เป็นกระบวนการบริหารจัดการ องค์การที่ถูกออกแบบมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร เพื่อเกิดการพัฒนานในองค์กร และการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นไปตามที่ต้องการ (อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2550, น. 365-368) หรือเป็น การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่ซับซ้อนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมตลอดจนโครงสร้างขององค์กรเพื่อช่วยให้้องค์การสามารถปรับตัวให้ สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่และสิ่งที่ท้าทาย โดยอาศัยความร่วมมือจากที่ปรึกษาด้านการเปลี่ยนแปลง และมีการใช้ทฤษฎีและเทคโนโลยีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ รวมทั้งแนวคิดเชิงปฏิบัติงานเข้าช่วย

ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การมีเชาว์ปัญญา วุฒิภาวะทางอารมณ์ การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ การจูงใจบริหารพนักงานให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ประกอบกับความรอบรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นไปของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสภาพแวดล้อม ส่งผลให้้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เป้าหมายของการบริหารจัดการนอกจากผลประโยชน์และการเจริญเติบโตของธุรกิจแล้ว ้องค์กรยังต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าอย่างความมั่นคงและยั่งยืนด้วย ถ้าผู้บริหารจะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ เมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำแล้ว ก็จะกลายเป็นผู้นำที่ดีของทีมและขององค์กร เพราะฉะนั้นความหมายของคำว่า ผู้นำโดยสรุปก็คือ ผู้ที่มีทักษะในการจูงใจขับเคลื่อนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

ได้ด้วยความเต็มใจ (พัชสิริ ชมพุดา, 2552: 25)

กล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำกับผู้บริหารนั้นมีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กันในองค์กรเพราะผู้บริหารคือผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมที่สั่งการบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานโดยใช้พลังงานจากประสิทธิภาพของบริษัทเพื่อตรวจสอบ ผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำ คือมีแต่การสั่งการบังคับบัญชาแต่อาจส่งผลให้ผู้มีอำนาจได้ได้ ควบคุมอำนาจบริหารเกิดความไม่พอใจเพราะผู้บริหารไม่มีภาวะความเป็นผู้นำ เป็นต้น

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เขียนเพื่อให้เยาวชน นิสิต นักศึกษาและประชาชนทั่วไปได้ศึกษาและเข้าใจถึงการพัฒนางานองค์กรและศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร โดยสามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ต่อไป

องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การที่บุคคลมีตำแหน่งใด ๆ ไม่ได้หมายความว่าผู้นั้นต้องมีภาวะผู้นำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลอีกหลายคนอาจไม่มีตำแหน่ง แต่ได้รับการยอมรับว่ามีภาวะผู้นำ ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง จึงมีอำนาจตามสายงาน สั่งงานภายใต้อำนาจหน้าที่ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้ นิพนธ์ ศศิธร เสาวภา (2560: 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การควบคุมบุคคลที่มีการบังคับควบคุมทำให้เกิดความน่าเชื่อถือเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการ หรือสั่งการ ควบคุมการประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและเป้าหมายที่ต้องการ ดังที่ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561: 32) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน อีกทั้ง ชนาพร พิทยาบุรณ์ (2561: 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ควบคุมตามคำสั่งให้สำเร็จลุล่วงตามเหตุผลหลัก คือเป็นการบังคับควบคุมและควบคุมการใช้ให้ทำหน้าที่ที่มีการพูดจูงใจให้เห็นอารมณ์ความรู้สึก และสังเกตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสาร ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, (2550: 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในลักษณะใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่มีอิทธิพลและจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรกระบวนการความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายกลุ่ม การจูงใจสมาชิกองค์กรให้ทำงานบรรลุเป้าหมายเหล่านี้มีอิทธิพลต่อกลไกกลุ่มและวัฒนธรรมกลุ่ม ความเป็นผู้นำต้องอาศัยการจูงใจบุคคล จะไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำ เว้นแต่เขาจะจูงใจบุคคลอื่น และสามารถชักจูงบุคคลให้ทำงานได้ สำหรับ สิทธิโชค วรรณสันติกุล, (2546: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน ผู้นำในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงตามการโน้มน้าวในการสั่งงาน ตัวแบบภาวะผู้นำแบบเต็มรูป ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ

Stogdill ได้กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพความสามารถเหนือบุคคลทั่วไปสามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Stogdill, 2004: 7-15)

กล่าวโดยสรุป ความเป็นผู้นำที่ได้รับตำแหน่งใหม่ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ค่อยศรัทธาและเชื่อถือ

คงต้องต้องแสดงความสามารถให้ลูกน้องเห็น นอกจากนี้ยังต้องเป็นคนเข้ากับคนง่าย ไม่ค่อยถือตัว อ่อนน้อม ถ่อมตน ดังนั้นในฐานะตำแหน่งนี้ ผู้นำต้องเร่งพัฒนาตนเอง 2 เรื่อง คือ 1) ความสามารถในการทำงาน 2) การมีมนุษยสัมพันธ์ ให้เกิดความศรัทธา หรือความน่าเชื่อถือในพฤติกรรมของตน เป็นต้น

ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550:7) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานในแง่มุมใหม่โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม กระตุ้น ชี้นำและมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม และผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นนำไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่ สูงขึ้น

แพร่ภัทร (2551, น. 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาที่เป็นพลังผลักดัน ทำให้เกิดความตระหนักเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ตาม จนเกิดกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมงานและองค์กรพัฒนาไปสู่ความสามารถที่สูงที่สุดที่สร้างความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในตนเองและองค์กร

จิตรา ทรัพย์โณม (2556:19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง ผู้ที่สามารถนำ การเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อ ทัศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงานทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้นความคิด โดยการถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด อีกทั้งประสบการณ์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามเกินกว่าที่กำหนด ยิ่งก่อให้เกิดประโยชน์อีกด้วย

James, (2010: 20) ได้เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำเจมส์อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติ ของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับ ผู้นำและผู้ตามอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่ง ความพึงพอใจต่อผู้ตามความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ

รัตติกรณ์ จงวิศาล 2544: 32) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่า ความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิด การตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

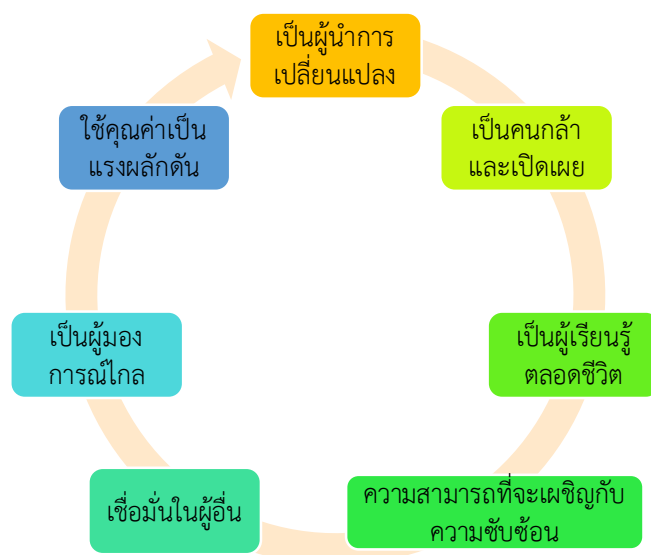
กล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะ แก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมี อุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจใน การแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและ ประเพณีการกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เป็นต้น

คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นิตยา นาคติลล 2557: 23) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลสำเร็จนั้น ผู้นำต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์และมองการณ์ไกล เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน
2. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ กระตุ้นการเรียนรู้ของครูและผู้ร่วมงานกระตือรือร้น ส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. สร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน
4. มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่น สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
5. ใช้อำนาจตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรอย่างสูงสุด

Bass & Avolio (1993) อธิบายว่า คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยทั่ว ๆ ไป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นดังนี้ (อ้างถึงใน อรรถวิท ชื่นจิตต์. 2557) ผู้เขียนสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความสามารถ คือ สามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาสเป็นต้น

การพัฒนาองค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537: 5) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การ หมายถึง รูปแบบของการทำงาน ของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอด้วย และชัยเสกสรรค์ พรหมศรี (2551: 118) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาองค์การ คือ วิธีการอย่างเป็นระบบต่อการปรับปรุงขององค์การที่ประยุกต์ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการวิจัยมาใช้เพื่อเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีและควมมีประสิทธิภาพของคนและ

องค์การ ส่วนด้านของณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551: 265) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบภายในองค์การ โดยที่มีการวางแผนล่วงหน้าในเรื่องต่าง ๆ เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง ศึกษาผลกระทบวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสม และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2549 : 49) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาองค์การไว้ว่า กระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะขององค์การอย่างมีแผนไว้ล่วงหน้า จะเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและกระบวนการของกลุ่มคนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยความช่วยเหลือของที่ปรึกษาและใช้เครื่องมือทางพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์เข้าช่วยในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้การวิจัยการปฏิบัติการเป็นแม่แบบเพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความมีสุขภาพสมบูรณ์ขององค์การ เป็นต้น

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2557) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้การเปลี่ยนแปลง ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์การ เพื่อว่าองค์การจะสามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีการตลาด รวมถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้สอน ผู้ฝึกสอน และพี่เลี้ยงแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ การทำงานแบบมีส่วนร่วมหรือเป็นทีม ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างบรรยากาศแห่งความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้วยการสื่อสารกับบุคลากรแบบสองทาง มีการรับฟังความคิดเห็นบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นต้น

องค์การภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

ปัจจุบันหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ ต่างให้ความสำคัญและนำเครื่องมือการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ มาใช้พัฒนาองค์การ เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization) หรือองค์การสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า HPO หรือที่นักวิชาการบางท่านเรียกว่า องค์การที่เป็นเลิศ (Excellence Organization)

(Jui To,2008: 76) อธิบายองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization) ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่มีการปฏิบัติทางการจัดการในหลายเรื่องหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิวัติองค์การให้ปรับตัวเท่าทันต่อสภาพแวดล้อมที่ยุ่งเหยิงไร้ระบบ ในอนาคตที่การบริหารจะมีความยุ่งยากมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ใครก็ตามที่สามารถมองอนาคตที่ไม่แน่นอนได้แจ่มชัดมากกว่าย่อมทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่า โดยองค์การสมัยใหม่มีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ คือ มีผู้บริหารและพนักงานที่มีคุณภาพ โดยที่ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ กระตุ้นให้พนักงานมีความรอบรู้แห่งตน มีตัวแบบความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้เป็นทีมงาน

2. มีทรัพยากรด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย คือ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จะเห็นว่าการดำเนินงานขององค์การก่อให้เกิดข้อมูล อันหมายถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจแสดงในรูปของข้อมูลตัวเลขภาพและเสียง ข้อมูลองค์การที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารองค์การ

3. มีทรัพยากรด้านโครงสร้างและระบบงานที่ยืดหยุ่น กล่าวคือ มีการจัดโครงสร้างองค์การจาก

แนวคิดสู่โครงสร้างแนวนอนมากขึ้น มีการจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะ มีองค์การแบบเครือข่ายที่มีการบริหารองค์การแต่ละแห่งเป็นอิสระต่อกัน มุ่งสู่การบริหารองค์การแบบศูนย์กำไร มีการลดขนาดองค์การให้เล็กโดยพยายามที่จะนำพนักงานที่เป็นฝ่ายที่ปรึกษาออกไปจากองค์การ มีการนำเอาเทคนิคการรื้อปรับระบบมาใช้มากขึ้น

กล่าวสรุปได้ว่า การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง การใช้เทคโนโลยีการแก้ปัญหาการบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ สามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นต้น

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

การจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงองค์กรซึ่งการที่จะเกิดความสำเร็จได้นั้นจำเป็นจะต้องได้รับความร่วมมือจากคนในองค์กร ดังนั้น Mindset ของทุกคนจึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงถ้าหากไม่สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นภาพการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกันได้ก็ยากที่จะเกิดการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมักจะมาจากวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์กรซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเป็นเจ้าของบริษัทแต่ในความเป็นจริงบุคคลที่จะต้องเป็นคนลงมือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร ดังนั้นสิ่งสำคัญคือเราต้องหาคนที่มีความรู้และมีแนวคิดในด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเข้ามามีบทบาทในการจัดการ ก่อนจะทำการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดนั้นการระบุสิ่งที่ทำให้เกิดชัดเจนนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญมากเนื่องจาก ถ้ากระบวนการดำเนินการไม่ชัดเจนจะส่งผลให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง นั้นต้องชัดเจนเพื่อให้ภาพของคนในบริษัทมองเห็นได้ตรงกันหากเป้าหมายไม่ชัดเจนจะส่งผลให้ไม่เกิดแรงบันดาลใจ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงก็จะไม่เกิดไปยังทิศทางที่ถูกที่ควร เป็นต้น

สรุป

ภาวะผู้นำสามารถให้คำนิยามได้หลายแบบ แต่นิยามส่วนใหญ่จะใช้สมมติฐานร่วมกันในแง่ที่ว่า เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สร้างความเชื่อมั่น เป็นที่ยอมรับนับถือ และสนับสนุนของคนในองค์การ อีกทั้งยังมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคล ร่วมมือและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การวางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน การเปลี่ยนแปลงผู้ที่สามารถนำการเปลี่ยนแปลงทั้งความเชื่อทัศนคติ การริเริ่มสิ่งต่าง ๆ รวมถึงความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีวุฒิภาวะที่สมบูรณ์ กระตุ้นความคิด โดยการถ่ายทอด โน้มน้าวความคิด อีกทั้งประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามเกินกว่าที่กำหนด ยังก่อให้เกิดประโยชน์อีกด้วย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษและผู้บริหารสถานศึกษา*. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

จิตรรา ทรัพย์โถม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราช*

ภักุสกลนคร.

ชนาพร พินาบุรณ์. (2560). การสื่อสารของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงสังคม. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. 12(2).

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2551). *คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญางาม.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์กรและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนรัชการพิมพ์.

นิตยา นาคดิลก. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2560). *ภาวะผู้นำกับการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พัชรี ชมพุดา. (2552). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอฮิล.

แพรวภัทร ยอดแก้ว. *ทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://gotoknow.org/blog/theories/280647>. [14 สิงหาคม 2566].

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 20(5): 32-50.

สายหยุดใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2549). *การพัฒนาองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). *การพัฒนาระบบการบริหารจัดการความรู้ในองค์กรระยะที่ 3 ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bass & Avolio (1993). *Transformative Leadership and Organizational Culture* *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.

Fidler FE. and Garcia JE. (1987). *A new approach to effective leadership: Intellectual resources and organizational performance*. John Wiley & Sons.

James, M. B., (2010). *Leadership*. New York: Harper Perennial Modern Classics, 1st edition.

Monavariyan, A.& Farmani, G. (2012). Human Resource Management and Organization Development in Knowledge-Based Era. *Global Journal of Management and Business Research*. 12(7). 9-16.

Sanai Jui To. (2008). *Modern organization*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.

Stogdill, R. W. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.