

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำและทิศทางใหม่เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ชุมชนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
2. ความสำคัญของผู้นำ
3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ
4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
5. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชน
6. แนวคิดเกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0
7. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
8. รายละเอียดเทศบาลเมืองท่าช้างโดยสังเขป
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจาก เป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำบุคคลเหล่านั้นไปโดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือและความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงจัง

ประเวศ วะสี (2540 : หน้า 10-11) มีความเห็นว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดสังคมมีจุดมุ่งหมายร่วมกันและรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์ (2540 : หน้า 65) ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้น หรือ ได้รับค้ายกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วได้ ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร สองคนนี้อาจเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้างานหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม

เศวานิตย์ เศษานนท์ (2542 : หน้า 2) ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่ม ให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ได้มีการเรียกชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและองค์การที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธาน กรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนัน เจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส ปลัดกระทรวง คณบดี เป็นต้น

กวี วงศ์พุด (2542 : หน้า 13) ได้อธิบายว่า มีผู้พยายามให้ความหมายของผู้นำในลักษณะแตกต่างกัน เช่น

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

ผู้นำ คือ ผู้ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้นำ คือ ผู้ที่มีหน้าที่ควบคุม ตรวจจับ ประสานงาน วินิจฉัย สั่งการ โน้มน้าวใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นผู้ชักจูงให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้นและมุ่งให้ได้ผลงานดียิ่ง

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสิทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (2544 : หน้า 18) กล่าวว่า ความหมายของผู้นำน่าจะมีข้อสรุปสั้น ๆ อยู่ 2 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้คนเดินตามหรือทำตามในสิ่งที่ผู้นำพยายามจะนำให้ทำ ขาดซึ่งอิทธิพลที่สามารถทำให้คนเดินตาม ภาวะผู้นำก็ไร้ความหมาย การเดินตามนั้นมิได้หมายความว่าทำกันเฉพาะในขณะที่ผู้นำนั้น ๆ มีอำนาจอยู่สามารถทำให้ผู้คนเกรงใจกลัวจึงเดินตามทำตามในสิ่งที่ผู้นำสั่งให้ทำ แต่แม้ว่าผู้นำนั้น ๆ ไม่ได้อยู่ในอำนาจแล้ว ผู้คนก็ยังเดินตามทำตามในสิ่งเหล่านั้นพูดไว้หรือปฏิบัติไว้เป็นแบบอย่าง

2. ผู้นำ คือ ผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ “ผล” สำเร็จที่ดี ผลสำเร็จเป็นสิ่งที่วัดผลของภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็น “อาการนำ” ที่เห็นได้ด้วยตา แต่เป็นผลสำเร็จที่เกิดจากภาวะการนำจริง ๆ ผู้นำที่แท้จริงอาจไม่ใช่ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่ง มีชื่อเสียงอย่างที่คนทั่วไปมองเห็น รู้จัก แต่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้จริง ๆ โดยคนทั่วไปไม่มีความรู้สึกรู้ว่าผู้นำดังกล่าว กำลังแสดงอาการนำอยู่ อย่างที่เรียกกันว่าเป็น “ผู้นำที่ไม่ได้นำ” ผู้นำที่เป็นทางการอยู่ในตำแหน่ง คนทั่วไปสามารถเห็นด้วยตาว่าเป็นผู้นำ เพราะมีตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน หากไม่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิด “ผล” สำเร็จที่ดีได้ การเป็นผู้นำก็ไม่มี ความหมาย ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงวัดกันด้วยผลที่เกิดจากการนำ ไม่ได้วัดกันด้วยตำแหน่งหรืออาการที่ได้แสดงว่ากำลังนำอยู่

ส่วน อานันท์ ปันยารชุน (2544 : หน้า 25) ให้นิยามคำว่า “ผู้นำ” ว่าผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่นแต่ผู้นำคือผู้ที่อื่นอยากเดินตาม

ทิตนา แชมมณี (2554 : หน้า 14) มีความเห็นว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำให้กลุ่มสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือความต้องการของกลุ่ม ผู้นำบางคนทำหน้าที่นี้โดยอัตโนมัติเป็นไปตามธรรมชาติ ผู้นำบางคนทำหน้าที่นี้เพราะได้รับการมอบหมายอย่างเป็นทางการ ส่วนผู้นำบางคนปฏิบัติหน้าที่นี้เป็นการสืบทอดหน้าที่จากบรรพบุรุษของตน

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544 : หน้า 8) กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่กำหนด วินิจฉัย ตัดสินใน สั่งการ สร้างแรงจูงใจหรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรและนโยบายทิศทางขององค์กร บ้างเป็นผู้นำระดับกลาง (ระดับผู้จัดการ ผู้อำนวยการ) บ้างเป็นผู้นำระดับสูง (ผู้จัดการใหญ่ ประธานกรรมการ อธิบดี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี)

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : หน้า 1) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการรวมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งใจ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : หน้า 2) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สรุปได้ว่า “ผู้นำ” คือ บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยินยอมสมาชิกในกลุ่มให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้า เช่น การแนะนำ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นมากที่สุดในหน่วยงานและเป็นผู้ที่ชักจูงให้คนในหน่วยงานร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จ

สำหรับ “ภาวะผู้นำ” นั้นมีผู้เรียกชื่อต่าง ๆ กันไป เช่น ผู้นำ การเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำ ประมุขศิลป์ ภาวะเป็นผู้นำ เป็นต้น เกี่ยวกับคำจำกัดความนั้นปรากฏมีผู้ให้ไว้ต่าง ๆ กัน

Davis (1967 : หน้า 96) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายอย่างขมิ้ม

พลันเคทท์ (เทือน ทองแก้ว และเฉลา ประเสริฐสังข์, 2542 : หน้า 3 ; อ้างอิงจาก Plunket, 1992 : หน้า 325) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถที่จะทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยและผ่านบุคคลอื่น ในขณะที่เดียวกันก็ได้รับความเคารพ ความมั่นใจ ความจงรักภักดีและการให้ความร่วมมือด้วย

Terry (1960 : หน้า 5) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นกิจกรรมของการใช้อิทธิพลต่อบุคคลโดยให้บุคคลมีความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สตอกดิลล์ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2522 : หน้า 6-7 , ดินปรัชญพฤทธิ, 2532 : หน้า 617-618 , คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540 : หน้า 16 และยงยุทธเกษสาคร, 2541 : หน้า 34-35 ; อ้างอิงจาก Stogdill, 1974 : หน้า 7-15) ได้วิเคราะห์งานเขียนและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสตอกดิลล์ (Stogdill) สรุปว่า แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำจากที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ 11 แห่ง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นศูนย์รวมของอำนาจในการกำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมของกลุ่ม
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่แตกต่างจากผู้อื่น ทำให้เป็นที่น่ายกย่องนับถือ และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือ เคารพนับถือ ให้ความจงรักภักดี
4. ภาวะผู้นำในฐานะใช้อิทธิพลเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่นทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร
5. ภาวะผู้นำในฐานะของพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้คนอื่นตอบสนองต่อบทบาทของการเป็นผู้นำ

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน เกื้อหนุน ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของพลังอำนาจที่ผู้นำจะใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานและประสานงาน ตลอดจนการจัดระเบียบการปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลของปฏิภิกิริยาโต้ตอบได้กระตุ้นให้เห็น ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกภายในกลุ่มที่ยอมคล้อยตามความประสงค์ของผู้นำโดยไม่เป็นการบังคับให้กระทำ

10. ภาวะผู้นำ ในฐานะความแตกต่างของบทบาท ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบทบาท ผู้นำ และบทบาทของผู้ตาม และมุ่งเน้นให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำในการนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

11. ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมถึงความริเริ่มทั้งในความคิดและการกระทำ การบำรุงรักษาโครงสร้างหน่วยงาน ก่อให้เกิดความคาดหวังและปฏิภิกิริยาโต้ตอบระหว่างกัน

Tannenbuam (1967 : หน้า 24) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Hersey & Blanchard(1974 : หน้า 68) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า คือ กระบวนการสร้างอิทธิพล จูงใจคนหรือกลุ่มคน เพื่อให้เกิดความพยายามช่วยกันในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

สุเมธ เตียวอิศเรศ (2527 : หน้า 50) อธิบายถึง ภาวะผู้นำไว้ว่า การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำ กิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์ที่พึงต้องการ และบุคคลที่จะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้

กิติ ตยัคคานนท์ (2535 : หน้า 22) สรุปถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมยศ นาวิการ (2540 : หน้า 155) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้กระทำสิ่งที่ผู้นำต้องการ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : หน้า 35) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนาจการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกัน และกัน ให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กวี วงศ์พุ่ม (2542 : หน้า 17) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : หน้า 201-202) อธิบายความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ได้แก่ พฤติกรรมที่มีผลทำให้พฤติกรรมของผู้อื่นยอมคล้อยตามแทนที่จะคล้อยตามพฤติกรรมของผู้อื่น
2. ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในตัวบุคคลที่จะชักจูงให้คนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งและทำด้วยความพอใจ
3. ภาวะผู้นำเป็นผู้จัดและให้ความสะดวกกับสมาชิก ผู้ปฏิบัติงาน โดยการช่วยเหลือกลุ่มให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ผู้นำจะร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยการริเริ่มให้เกิดการวางแผน กำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการของสมาชิก และเพื่อให้สมาชิกมีประสิทธิภาพในการทำงาน

พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต (2544 : หน้า 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญาความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : หน้า 3) นิยามว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : หน้า 238) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคล ในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

จากคำนิยามที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนคล้อยตามทำตามและร่วมมืออย่างศรัทธาอันนับถือตามแนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กัน และทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งได้ว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นจูงใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ความสำคัญของผู้นำ

“เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปคด โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปคดตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปคดฉันทไต ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทไตนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมุติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติไม่เป็นธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็จะเป็นประพฤติก้าวเสียดาย แวนแคว้นทั้งหมดก็จะยากเข็ญ หากผู้ปกครองเป็นผู้ไร้ธรรม”

“เมื่อฝูงโคว่ายข้ามน้ำ ถ้าโคจ่าฝูงไปตรง โคหมดทั้งฝูงนั้นก็ไปตรงตามกัน เพราะมีผู้นำที่ไปตรงฉันทไต ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทไตนั้น บุคคลผู้ใดได้รับสมมุติให้เป็นใหญ่ หากบุคคลผู้นั้นประพฤติชอบธรรม หมู่ประชาชนนอกนั้นก็จะเป็นพลอยดำเนินตาม ทั้งแวนแคว้นก็จะอยู่เป็นสุข หากผู้ปกครองตั้งอยู่ในธรรม”
(พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2544 : หน้า 1)

พุทธพจน์นี้แสดงให้เห็นความสำคัญของผู้นำต่อความอยู่รอดในสวัสดิภาพและสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด กล่าวกันว่า มนุษย์ต้องการผู้นำทุกระดับของชีวิต ทั้งในยามปกติและยามวิกฤต ผู้นำทุกระดับชีวิต เสมอ พริ้งพวงแก้ว (2544 : หน้า 12-13) อันประกอบด้วย

1. ผู้นำในครอบครัว บ้านเป็นหน่วยเล็กสุดของสังคม สังคมจะดีได้ต้องอาศัยผู้นำในครอบครัว ชีวิตในบ้านจะสมบูรณ์ต้องอาศัยพ่อบ้านและแม่บ้านที่เลิศล้ำ
2. ผู้นำในวัด ไม่ว่าจะเป็นวัดไทย วัดจีน วัดแขก ต่างก็ต้องทำหน้าที่เกื้อกูลชาวบ้านให้สมกับคำว่า “วัดงามเพราะชาวบ้านช่วย บ้านสวยเพราะมีวัดดีดัดนิสัย”
3. ผู้นำโรงเรียน คือ ครู ซึ่งมาจากคำว่า “ครู” แปลว่า หนัก ครูจึงมีหน้าที่หนักมากที่จะทำอย่างไรให้ศิษย์นั้นดีกว่าครูให้จงได้
4. ผู้นำในงานเป็นคนสมบูรณ์แบบ คือ สามารถนำหมู่ชนและสังคมสู่สันติสุข ความสามัคคี และความรุ่งเรืองในชีวิต

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า “ผู้นำ” เกี่ยวข้องกับเราในทุกขั้นตอนของชีวิต ผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นคุณลักษณะของตัวผู้นำ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ยอมรับและยอมให้ความร่วมมือผู้บริหารหรือผู้นำทุกคนจึงต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตนเอง เกี่ยวกับเรื่องนี้ (วรวิทย์ จินดาพล, 2542 : หน้า 30) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กรไว้ 4 ประการ คือ

1. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Establishing Direction) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดทิศทางระยะเวลา โดยมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และคิดหากลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลที่ต้องการ

2. การรวมใจคน (Aligning People) หมายถึง ความสามารถในการรวมใจคนโดยการสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องทิศทางทั้งโดยทฤษฎีและการปฏิบัติ ผลักดันความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือของทีมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรับรู้ เข้าใจ และยอมรับในความถูกต้องของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ผู้นำมีต่อองค์กร

3. การจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ (Motivating and Inspiration) หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้น เพื่อเสริมกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยใช้หลักพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของมนุษย์ สร้างความเปลี่ยนแปลงในลักษณะปลุกเร้าความสนใจ และมีพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่มีประโยชน์อย่างแท้จริง

4. การสร้างค่านิยมที่เหมาะสม (Value) ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติในค่านิยมที่เหมาะสม ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณค่าของมนุษย์ ใช้หลักธรรมเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สร้างค่านิยมของบุคคลให้ผสมผสานกับเป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของกระบวนโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นยุคของความรวดเร็ว (speed) ความซับซ้อน (complexity) และความหลากหลาย (diversity) อันทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัย (interdependence) กันมากขึ้น และความซับซ้อน ความหลากหลายที่มีอยู่ในการตัดสินใจของคน ของกลุ่มคน ของระบบวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการปฏิวัติทางเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดความรวดเร็วในการถ่ายโอนเวียนของการสื่อสารและการเงินการลงทุนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงจึงไม่เว้นขั้นเป็นตอนเหมือนรูปแบบเก่า ๆ อีกต่อไป ผลที่เกิดขึ้นก็คือ เกิดการทำลายใหม่ ๆ รอบด้านที่หลายอย่างเราไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน เราจะใช้วิธีการที่เคยใช้มาแก้วิกฤตการณ์ใหม่ ๆ อาจไม่เป็นผล วิกฤตการณ์นั้นก็อาจจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นผู้นำกับภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญเพิ่มขึ้นเพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องการผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับยุคสมัย เป็นผู้ที่กำลังคิด กล้าทำและกล้าตัดสินใจ สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม การเป็นผู้นำหรือผู้นำนั้นไม่ยากเพราะถ้าได้รับการแต่งตั้งก็เป็นได้แล้วหรือบางคนที่มาจากการเลือกตั้งก็ไม่ได้หมายความว่าจะเป็นผู้นำที่นำไปทั้งหมดต้องดูพฤติกรรมการบริหาร การเป็นผู้นำนั้นไม่ง่ายเพราะต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงานผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจะเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทุกประเภท

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการทำงานบุคคลจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่หลายประการ เช่น การผลักดันโครงการต่างๆ ให้แต่ละหน่วยงานยอมรับไปใช้ในวิธีการทำงาน หรือ เสนอแผนงาน หรือร่วมมือทำงานในโครงการต่างๆ กับหน่วยงานหรือบุคคลฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น และในการที่จะทำให้งานในหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวนี้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย นอกเหนือจากอำนาจตามหน้าที่หรืออำนาจตามกฎหมายแล้ว หากบุคคลมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม สามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น ในการที่จะทำให้มีการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมาย คือ การทำให้บุคคลอื่นหรือฝ่ายต่างๆ เห็นความสำคัญของงาน ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด

ในการช่วยกันป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และยังมีงานวิจัยจำนวนมากทั้งต่างประเทศ และในประเทศไทยที่ยืนยันให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในทุกๆระดับ และของตัวพนักงาน หรือลูกน้อง ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่ม ขององค์การ และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ เช่น ในระดับบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อเช่าอารมณ์ ความพึงพอใจในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (employee engagement) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในองค์การ (organizational citizenship behavior) ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา และประสิทธิผลของหัวหน้างาน ส่วนในระดับกลุ่ม หรือ องค์การ เช่น ประสิทธิภาพของกลุ่มหรือองค์การ ความผูกพันกับกลุ่มหรือองค์การ วัฒนธรรมองค์การ จิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และธรรมาภิบาล รัตติกรณ์(2559 : หน้า 63) ดังจะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์การและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในงานสามารถทำงานร่วมกันและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายต้องการได้ เช่น เป็นผู้นำทางความคิด หรือเป็นผู้นำทางเครือข่าย หรือเป็นผู้นำในการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ก็จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนงานให้บรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้นด้วย

นอกเหนือจากนั้นหากบุคคลปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่ดีหรือมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี เช่น การเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ การเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้เจรจาต่อรองที่ดี เป็นผู้สอนงานหรือโค้ชที่ดี เป็นผู้ควบคุมและช่วยบริการแก้ปัญหาต่างๆ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือเป็นผู้แนะนำด้านเทคนิค และเป็นผู้สนับสนุนหรือช่วยสร้างประโยชน์ให้กับงานหลักต่างๆ ขององค์การ เป็นต้น บทบาทหน้าที่ หรือคุณลักษณะเหล่านี้ ก็จะเอื้อให้เกิดประโยชน์ต่องานมากขึ้นด้วย

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่มีสูตรสำเร็จในการบริหารงาน ความสำเร็จขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย อาทิ สถานการณ์ ภาวะแวดล้อม ความพร้อมของทรัพยากร นโยบาย ผู้ตามเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นกับความสามารถในการบริหารจัดการของกลุ่มบุคคลในระดับผู้บริหารว่ามีความเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใด ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะรูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลาย ในสถานการณ์ที่ต่างกันก็จะต้องการรูปแบบของความสามารถและทักษะที่ต่างกันออกไป ผู้นำจะต้องเชื่อมั่นตนเองในการเผชิญสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดคิดไว้ล่วงหน้า ควบคู่ไปกับการเพิ่มพูนทักษะของตนเองและของผู้อื่น รู้ว่าเมื่อใดควรฟัง และเมื่อใดควรถาม และจะใช้วิธีการอย่างไร รวมทั้งการประยุกต์ความสามารถของตนเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการทำงานของผู้บริหารและผู้นำ คือ ผู้บริหารจะเน้นการทำงานให้ถูกต้อง ส่วนผู้นำจะเน้นการทำในสิ่งที่ถูกต้องอย่างถูกต้อง ทำในสิ่งที่ควรทำอย่างถูกต้อง หรือทำงานให้ถูกต้องด้วยวิธีที่ถูกต้อง และมีแนวคิดที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างเจ้านายกับผู้นำ คือ เจ้านายใช้อำนาจหน้าที่และการบังคับบัญชา ใช้การออกคำสั่งและยึด

ตัวเองเป็นหลัก และรู้ว่างานนั้นทำอย่างไร ส่วนผู้นำจะใช้น้ำใจไมตรีและการชี้แนะ ใช้การขอความร่วมมือ ยึดกลุ่มเป็นหลักและแสดงให้เห็นว่างานนั้นทำอย่างไร

ดังนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารทุกคนไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำ และผู้นำทุกคนไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารที่ดีควรต้องเป็นผู้นำ หรือมีภาวะผู้นำ (Leadership) นอกเหนือจากอำนาจตามหน้าที่ ที่ได้มาพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่นั้น ซึ่งแบบไทยเรียกว่ามีอำนาจและบารมี และคนธรรมดาที่ไม่ได้มีตำแหน่งหรือพนักงานทั่วไปที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารก็อาจจะเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำได้ ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำทางความคิด ผู้นำทางปัญญา ผู้นำทางเครือข่าย หรืออาจจะได้รับการยกย่องหรือยอมรับให้เป็นผู้นำกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการก็ได้

5. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำชุมชน

ผู้นำชุมชนจะแบ่งได้ 2 ประเภท คือ ผู้นำที่เป็นทางการ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาหมู่บ้าน ตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ ได้แก่ ผู้มีอายุ ผู้มีความรู้ดี ข้าราชการบำนาญ ผู้มีฐานะดี เป็นต้น หากแต่มีผู้ศึกษาได้แบ่งประเภทของผู้นำชุมชนให้ละเอียดลงไปอีก โดยสามารถแบ่งประเภทของผู้นำชุมชนได้ ดังต่อไปนี้

ผู้นำคนหนึ่งๆ สามารถจัดได้อยู่หลายประเภทด้วยกัน โดยมีลักษณะของการผสมผสานอยู่ในบุคคลเดียวกัน การจัดประเภทของผู้นำสามารถจัดได้ ดังต่อไปนี้ สมพันธ์ เตชะอธิก(2537 : หน้า 23-42)

1. ผู้นำทางความคิด

1.1) พัฒนาค้นแล้วพัฒนาเศรษฐกิจ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค เน้นให้ชาวบ้านรู้จักตนเอง รู้จักปัญหา รู้จักลดอบายมุข อยากรึ่งตนเอง จนนำไปสู่การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา

1.2) การพึ่งตนเองทางการเกษตรด้วยการทำเกษตรผสมผสาน มีความรู้ธุรกิจในการซื้อขาย การจัดการ และมีการออมทรัพย์

1.3) การวิเคราะห์ชุมชน และทางเลือกในทางแก้ไขปัญหาสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาภายในชุมชนในเรื่องต่างๆ ได้ อาทิ แนวคิดเศรษฐกิจ 3 ขาในการพึ่งตนเองได้ทั้งในเรื่องการผลิต หุ่น และการตลาด

1.4) วิเคราะห์ศักยภาพกลุ่มคนจน คือ มีกระบวนการวิเคราะห์ระบบชนบททำให้แยกแยะกลุ่มคนในหมู่บ้านได้ คัดเลือกเกษตรกรรายย่อยที่ยากจนและส่งเสริมให้พวกเขาวมกลุ่มกันทำงานและกระตุ้นผู้นำให้เกิดขึ้นจนเป็นที่ยอมรับ ทำให้คนจนคลี่คลายปัญหาไปได้มากและกลายเป็นผู้นำกลุ่มขึ้นมา

1.5) การจัดการศึกษาเพื่อชุมชนโดยมีกิจกรรมที่ร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และนักเรียนอย่างใกล้ชิด

2. ผู้นำทางศีลธรรม โดยมีพระสงฆ์เป็นผู้นำเริ่มจากการเทศน์สอนกรรมฐาน การลดละอบายมุขและประยุกต์กับงานพัฒนา

3. ผู้นำทางด้านอาชีพ เทคนิค การปฏิบัติ แบ่งได้ 2 ประเภท คือ ผู้นำที่เน้นหนักการทำกิจกรรมเฉพาะด้าน เช่น เกษตรผสมผสาน ปศุสัตว์ และผู้ที่มีกระบวนการทำงานที่ดีกับชาว คือ

มีความสัมพันธ์กับชุมชน การจัดประชุม อบรม ศึกษาดูงาน วิเคราะห์ชุมชน จัดอันดับปัญหาเน้นการมีส่วนร่วมของชาวบ้าน

4. ผู้นำด้านการพูด แบบกระตุ้นแรงเร้าทั้งแนวความคิด และการปฏิบัติการพูดในสิ่งที่ต้องทำ มากับมือ การพูดอธิบายแบบเรียงๆ

5. ผู้นำที่สามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมายเพื่อชาวบ้าน โดยเสนอแผนงานและ กิจกรรมเข้าสู่หน่วยราชการได้

6. ผู้นำทางการประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน การมีบารมีและความสามารถในการระดมทุนภายในชุมชนและภายนอก

การแบ่งประเภทของผู้นำดังกล่าวของ สมพันธ์ เตชะอธิก นี้ได้มาจากผลการวิจัยที่เผยแพร่ เป็นหนังสือมีชื่อว่า “ศักยภาพและเครือข่ายผู้นำชาวบ้าน คู่มือและทิศทางการพัฒนาผู้นำชาวบ้าน เพื่อแก้ปัญหาชนบท” โดยศึกษาเป็นกรณีศึกษา 7 กรณี ประกอบด้วย ผู้นำที่เป็นพระ นักพัฒนา ผู้นำชาวบ้าน ครู และเกษตรกรตำบลอีกทั้งมีการเสนอผลการศึกษาในประเด็นอื่นๆ ได้แก่ ความสามารถและ ศักยภาพของผู้นำในการร่วมพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ลักษณะ เครือข่ายของผู้นำท้องถิ่น และการประเมินศักยภาพและความสามารถของผู้นำเพื่อประเมินศักยภาพ เครือข่ายผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

6. แนวความคิดเกี่ยวกับไทยแลนด์ 4.0

ไทยแลนด์ 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดล พัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับ ทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ เพื่อให้เข้าใจ “ประเทศไทย 4.0” ขอไล่เรียงเพื่อให้ เห็นภาพ คือ ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ยุค แรก ขอเรียกว่า “ประเทศไทย 1.0” เน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น ผลิตและขาย พืชไร่ พืชสวน หมู หมา กา ไก่ เป็นต้น ยุคสอง ขอเรียกว่า “ประเทศไทย 2.0” เน้นอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขายรองเท้า เครื่องหนัง เครื่องดื่ม เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และปัจจุบัน (2559) จัดอยู่ในยุคที่สาม ขอเรียกว่า “ประเทศไทย 3.0” เป็น อุตสาหกรรมหนักและการส่งออก เช่น การผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ถังน้ำมัน แยก ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น แต่ ไทยในยุค 1.0 2.0 และ 3.0 รายได้ประเทศยังอยู่ในระดับปาน กลาง อยู่อย่างนี้ไม่ได้ ต้องรีบพัฒนาเศรษฐกิจสร้างประเทศ จึงเป็นเหตุให้เข้าไปสู่ยุคที่สี่ ให้รหัสใหม่ว่า “ประเทศไทย 4.0” ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) มีรายได้สูง โดยวางเป้าหมาย ให้เกิดภายใน 5-6 ปีนี้ คล้าย ๆ กับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา “A Nation of Makers” อังกฤษ “Design of Innovation” อินเดีย “Made in India” หรือ ประเทศเกาหลีใต้ที่วางโมเดลเศรษฐกิจในชื่อ “Creative Economy

“ประเทศไทย 4.0” เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value-Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” .เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมและเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ดังนั้น “ประเทศไทย 4.0” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องรุ่งรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง

ไทยแลนด์ 4.0 มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศโดยการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่างๆ ร่วมกันระดมความคิด ผนึกกำลังกันขับเคลื่อน ผ่านโครงการ บันทึกร่วมมือ กิจกรรม หรือ งานวิจัยต่าง ๆ โดยการดำเนินงานของ ”ประชารัฐ” กลุ่มต่างๆ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณ์การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ พัฒนาภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และการดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มที่ 2 การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่ และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ กลุ่มที่ 3 การส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมล์ การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ กลุ่มที่ 4 การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ และกลุ่มที่ 5 การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น

7. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ มาสโลว์ (Maslow, 1970 : หน้า 35 - 40) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ 1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการความปลอดภัย และมั่นคง (Security or Safety Needs) 3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) 4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต Frederick K. Herzberg and Others ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การ หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุป

ได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน ที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์(2545 : หน้า 13) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อติณพ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

สุภพ กันธิมา(2550 : หน้า 15) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลได้รับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะและขอบเขตของงาน

8. รายละเอียดเทศบาลเมืองท่าช้างโดยสังเขป

เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ประชาชนมีสิทธิมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่เรียกได้ว่า เป็นประชาธิปไตย และใกล้ชิดกับประชาชนมากเท่าที่ปรากฏเขตเทศบาลเมืองท่าช้างปัจจุบัน อยู่ในลักษณะผสมผสานของความเป็นเมืองกับชนบทรวมอยู่ด้วยกัน สภาพสังคมและความเป็นอยู่ของประชาชน จึงมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ การศึกษาฐานะหรือรายได้ ซึ่งสภาพแตกต่างกันดังกล่าวย่อมมีผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการพัฒนาท้องถิ่น จากสภาพปัญหาต่างๆ ที่เทศบาลประสบอยู่ดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบาย และการวางแผนที่ดี ซึ่งการดำเนินการจะบรรลุผลสำเร็จได้ จำเป็นจะต้องได้รับการประสานงาน และร่วมมือจากประชาชนที่จะช่วยแบ่งเบาภาระอันหนักหน่วงของเทศบาลไปได้อย่างดี และโดยปัจจุบันเทศบาลเมืองท่าช้าง ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากเทศบาลตำบลท่าช้าง เป็นเทศบาลเมืองท่าช้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นเทศบาลเมืองท่าช้าง ลงวันที่ 1 มีนาคม 2550 ดังนั้น อาศัยอำนาจหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0413/ว 398 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2531 เรื่อง การจัดตั้งชุมชนย่อยเพื่อพัฒนาเทศบาลและสุขาภิบาล และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี เป็นเทศบาลเมืองท่าช้าง ลงวันที่ 1 มีนาคม 2550 ให้มีการจัดตั้งชุมชนย่อยเพื่อการพัฒนาเทศบาลให้เต็มเขต และให้เลือกตั้งคณะกรรมการชุมชนให้ครบถ้วนตามรูปแบบที่กำหนด โดยให้คณะกรรมการชุมชน เป็นตัวกลางทำหน้าที่ประสานระหว่างชุมชนฝ่ายต่างๆ กับเทศบาล เพื่อให้บรรลุจุดหมายในการแก้ไขปัญหา นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนได้รู้จักปกครองและช่วยเหลือตนเอง ตามหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย (สำเนาฉบับ ระเบียบเทศบาลเมืองท่าช้างว่าด้วยกรรมการชุมชน พ.ศ. 2550)

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรางคณา วงศ์มหาชัย (2535) ทำการศึกษาเรื่อง “บทบาท ของผู้นำในการพัฒนาองค์กร ประชาชน : ศึกษากรณีเฉพาะ การพัฒนาองค์กรประชาชนระหว่างชุมชนของมูลนิธิพัฒนาอีสาน” ศึกษาในเชิงคุณภาพ ที่มีกรกล่าวถึงบทบาทของผู้นำที่แตกต่างกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ในการพัฒนา กลุ่ม พบว่า 1) บทบาทผู้นำในขั้นตอนการก่อตัวของกลุ่ม บทบาทที่ชัดเจน ได้แก่ บทบาทผู้ให้การศึกษาในลักษณะของการประชุม ให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เห็น ความสำคัญของการรวมกลุ่ม 2) บทบาทผู้นำในขั้นการดำเนินการของกลุ่ม บทบาทที่ชัดเจน ได้แก่ บทบาทผู้บริหารเป็นผู้วางระเบียบแบบแผนดำเนินการ และจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะกับ กิจกรรม 3) บทบาทผู้นำในขั้นการเจริญเติบโตของกลุ่ม บทบาทในขั้นตอนนี้ไม่แตกต่างไปจากขั้น ดำเนินการมากนัก ซึ่งบทบาทที่ชัดเจน ได้แก่ บทบาทผู้บริหารที่ต้องปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ และ การดำเนินการของกลุ่มให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการพิจารณาเงินทุน เพิ่มสมาชิก และเพิ่ม กิจกรรม

นิตากร หวลจิตร (2557) ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาศักยภาพผู้นำชุมชน เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนวิชาภาวะผู้นำและผู้ตาม” ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้นำชุมชน ในเทศบาลเมืองท่าช้าง ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีความหลากหลายทางด้านอายุ ส่วนระดับการศึกษา โดยส่วนมากต่ำกว่าระดับปริญญาตรี แต่ผู้นำชุมชน ในเทศบาลเมืองท่าช้างมีความสามารถในการช่วย ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อสังคมด้วยมีทัศนคติในการทำงานเพื่อชุมชน และร่วมดำเนินงานต่างๆ อย่าง เต็มศักยภาพ 2) ผู้นำชุมชน มีทัศนคติด้านบวกต่อการทำงานเพื่อชุมชน อีกทั้งเป็นผู้นำทางความคิด อาชีพ และด้านศีลธรรม 3) ผู้นำชุมชนสามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมายเพื่อชาวบ้าน โดย เสนอแผนงานและกิจกรรมเข้าสู่หน่วยราชการได้และสามารถประสานทรัพยากรภายในและภายนอก ชุมชน 4) การนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนวิชาภาวะผู้นำและ ผู้ตามได้เชิญ ผู้นำในกลุ่มผู้สูงวัยมาให้ความรู้กับนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชาภาวะผู้นำและ ผู้ตาม ทั้งนี้จะได้ ดำเนินการจัดสัมมนาการเพิ่มศักยภาพภาวะผู้นำและผู้ตามให้กับนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนวิชานี้ใน แต่และภาคการศึกษาต่อไป

รัตติกรณ์ (2553) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและยึด มั่นผูกพันของพนักงาน โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง การเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจภายใน จิตวิญญาณในการทำงาน และภาวะผู้นำของ ผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในองค์การธุรกิจเอกชนด้านการสื่อสารและ โทรคมนาคมในประเทศไทย 3 องค์การ รวมจำนวน 458 คน ผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่า ในตนเอง แรงจูงใจภายใน จิตวิญญาณในการทำงาน และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพล ทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาส่งผลทางตรงและมีอิทธิพลสูงสุด ต่อความพึงพอใจในการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลบรรทัดฐาน = 0.52) อย่างไรก็ตาม อิทธิพล โดยรวมสูงสุดมาจากจิตวิญญาณในการทำงานที่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นแรงจูงใจภายใน จิตวิญญาณในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลโดยรวม

เท่ากับ 0.37 และ 0.54 ตามลำดับ ความสัมพันธ์ในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันของพนักงานได้ร้อยละ 74 และร้อยละ 62 ตามลำดับ จากผลของการวิจัยดังกล่าวยืนยันความสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจภายใน จิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานและภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นของพนักงานสูงขึ้น



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี