

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี

Transformational Leadership of the Prime Minister

ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี และเพื่อใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้นำในหน่วยงานต่างๆ ในการสร้างลักษณะของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 380 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี ด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านการเป็นผู้กล้าเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ ด้านการเป็นนักสื่อสารและนักฟัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง นายกรัฐมนตรี

Abstract

The study investigates the peoples' opinions toward the transformational leadership of the prime minister. Also the study attempts to make use of the findings for creativity the transformational leadership on the part of all leaders. 380 people comprised the sample for

¹ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 16/10 ถ.ทวีวัฒนา แขวง/เขต/ทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170 ประเทศไทย

the study. The study tool was a set of questionnaires containing a 5-point rating scale. Descriptive statistics were used for analyzing the collected data.

The data analysis has brought to light the following facts :

The transformational leadership found to be at a high level on proactive behavior ($X = 4.33$). On the vision of the premier was holistically ($X = 4.29$). On concern for individual differences ($X = 4.25$). Separately, the following facts were found on talent stimulation ($X = 4.21$). On being a risk taker ($X = 4.15$). And on being a good communicator and listener ($X = 4.05$).

Keywords: transformational, leadership, prime minister

บทนำ

ในช่วงกลางเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2554 พรรคเพื่อไทย ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับ พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร เสนอชื่อ นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เข้าชิงตำแหน่งนายกรัฐมนตรีในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรไทยเป็นการทั่วไป ปี พ.ศ. 2554 ผลการเลือกตั้งปรากฏว่า พรรคเพื่อไทยได้ผู้แทนราษฎร 265 ที่นั่ง นับเป็นครั้งที่สองในประวัติศาสตร์ไทยที่พรรคการเมืองพรรคเดียวครองเสียงข้างมากในสภา จากนั้นนางสาวยิ่งลักษณ์ได้รับเลือกจากสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ.2554 ให้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมแต่งตั้ง ในวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2554 นับตั้งแต่นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เข้ามารับตำแหน่งนายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของไทย สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ได้รายงานผลการวิจัยภาวะความเป็นผู้นำของนายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2556 ที่เด่นชัดที่สุด คือ ความสุภาพ อ่อนโยน ตามด้วย ความอดทน อดกลั้น รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความโอบอ้อมอารี แต่ภาวะความเป็นผู้นำเหล่านี้จำเป็นต้องมีภาวะความเป็นผู้นำด้านอื่นๆ ประกอบเสริมด้วย จึงจะทำให้เกิดเสถียรภาพ ความมั่นคงในความเป็นผู้นำของความเป็นนายกรัฐมนตรีอย่างยั่งยืนคือ ชาวบ้านต้องจับต้องได้ ลดความเดือดร้อนปัญหาปากท้อง ค่าครองชีพ ทำให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และต้องช่วยลดความขัดแย้งแตกแยกของผู้คนในสังคมลงได้ โดยเร่งทำให้สาธารณชนเห็นว่าประเทศไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาจากความร่วมมือของประชาชนคนไทยทั่วประเทศ จึงจะช่วยลดภาพของ “อคติแห่งมหานคร” ที่เคยมีมาในอดีต

ที่นโยบายสาธารณะมักจะออกมาจากชนชั้นนำในกรุงเทพฯ และหัวเมืองใหญ่เพียงกลุ่มเล็กๆ และผลประโยชน์ตกอยู่ในมือของคนเฉพาะกลุ่มที่เป็นกลุ่มนายทุน ข้าราชการและนักการเมือง โดยรัฐบาลต้องทำให้เห็นว่าเป็น “ผลประโยชน์ของมหาชน”

โดยตลอดเวลาที่บริหารประเทศมาเป็นเวลากว่าสองปี นายกรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้รับทั้งคำชมเชย ยกย่อง จากประชาชน แต่ก็มีประชาชนบางกลุ่มที่ไม่ชอบด้วยเหตุผลส่วนตัวที่แตกต่างกันไปและมีการวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมากมายในสังคมออนไลน์และหนังสือพิมพ์ การเป็นผู้นำที่มีทั้งคนรักและคนเกลียด จึงต้องอาศัยภาวะผู้นำมากขึ้นเพื่อบริหารประเทศ ซึ่งเป็นองค์การขนาดใหญ่ ต้องใช้ความสามารถในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำ มีความเป็นประชาธิปไตย และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นความคาดหวังของประชาชน หน่วยงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นายกรัฐมนตรีจึงต้องมีความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่ สามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เหมาะสม เสริมสร้างให้มีการปลดปล่อยพลังความคิด เพื่อร่วมกันพัฒนาและผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมใหม่ในการบริหารประเทศ ภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรีที่มีความเหมาะสมในปัจจุบัน จึงต้องมีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เนื่องจากมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การเสริมสร้างพลังอำนาจและการใช้อำนาจร่วมกับผู้อื่น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรีและใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้นำในหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ช่วยให้การบริหารงานดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้แก่ผู้นำในหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างลักษณะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี ใน 6 ด้าน คือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง การมีพฤติกรรมเชิงรุกและการเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ประชาชนที่มาติดต่อราชการ ณ ทำเนียบรัฐบาล โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่จำนวน 400 คน ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม – 30 กันยายน 2556

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
2. การกระตุ้นทางปัญญา
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง
5. การมีพฤติกรรมเชิงรุก
6. การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 6 ด้าน ที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) การกระตุ้นทางปัญญา 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชน 4) การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง 5) การมีพฤติกรรมเชิงรุก และ 6) การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านดังต่อไปนี้

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิดของ Burns (1978) ไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) Bass & Avolio, 1975) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถกระตุ้นความรู้สึกด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ โดยการใช้อยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามสูงขึ้นของผู้ตาม

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การกระตุ้นการใช้ปัญญา คือพฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ดี จนสามารถทำให้ผู้ตามมองปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเองได้

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) การมุ่งเน้นความสัมพันธ์เป็นรายคน เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุน การกระตุ้นให้กำลังใจ และการเป็นที่ปรึกษาแนะแนวแก่ผู้ตาม

Wilmore (2002) เสนอว่า การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Having vision) คือ การวางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กร กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่างๆที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อมุ่งเน้นที่จะให้บริการ และการนำเอากระบวนการใหม่ๆที่มีประโยชน์เข้ามาใช้ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะมีแนวนโยบายในการบริหารที่แตกต่างไปจากผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากปัจจุบันไปสู่การพัฒนาในทิศทางที่มีประสิทธิภาพจึงควรศึกษาเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เพื่อจะได้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำมาใช้ในการบริหารได้ชัดเจนขึ้น

Méndez-Morse (1992) กล่าวถึง การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง (Communicators and Listeners) ไว้ว่า ทักษะการสื่อสารและการรับฟังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อครูใหญ่ และต่อครู ในฐานะที่บุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา นักฟังนักสื่อสารที่มีทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวจำเป็นต่อการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วม การแสดงออกซึ่งความเชื่อของตนให้เป็นที่ประจักษ์ว่า โรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อแสดงออกให้เห็นว่า ผู้นำให้คุณค่าความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

Joiner (1987) ให้คำอธิบายผู้นำที่มีลักษณะการมีพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ชอบการริเริ่มใหม่ๆ (Initiative) มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipate) และ

ให้การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากนั้นจะเริ่มสำรวจหาแนวทางต่างๆ ที่มีความเป็นไปได้ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความสามารถและทักษะในการประเมินองค์ประกอบของตนตามสภาพที่เป็นจริง เพื่อจะได้ทราบถึงช่องว่างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขหากต้องการให้ไปถึงสภาพขององค์กรที่คาดหวังในอนาคต ผู้นำจะเป็นผู้ริเริ่มการอภิปรายเพื่อหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้เร็วขึ้นโดยต้องปรับปรุงวิสัยทัศน์เดิม

Joiner (1987) กล่าวว่า การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (Risk-takers) ไม่ควรมองการกล้าเสี่ยงในแง่เลวร้ายแต่ตรงกันข้ามต้องมีมุมมองใหม่ว่าเป็นการสร้างโอกาสให้องค์กรได้พัฒนาและมีผลงานที่ดีขึ้น การเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง หมายถึง การนำและการให้คำปรึกษาที่เป็นไปได้แก่บุคลากร กล้าลองผิดลองถูก โดยใช้ความรอบคอบ มีความคิดไปข้างหน้า เป็นผู้กระตุ้นผู้อื่นให้ทำการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และช่วยสร้างสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ เพื่อให้หลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

จากทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวข้างต้น ได้ผู้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มาติดต่องาน ณ ทำเนียบรัฐบาลระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2556 – 30 กันยายน 2556 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีความน่าเชื่อถือที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรได้ และใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสะดวก (Convenience Sampling Method)

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่แบบสอบถามปลายปิด (closed questionnaire) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ จำนวน 5 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 5 ข้อ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง จำนวน 5 ข้อ การมีพฤติกรรมเชิงรุก จำนวน 5 ข้อ และการเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง จำนวน 5 ข้อ และนำ

แบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งพบว่ามีความสมบูรณ์เพียง 380 ฉบับ นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายด้านและโดยรวม และนำผลการวิเคราะห์มาแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	แปลความหมายว่า	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	แปลความหมายว่า	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	แปลความหมายว่า	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	แปลความหมายว่า	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	แปลความหมายว่า	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรี ด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านการเป็นผู้กล้าเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านการเป็นนักสื่อสารและนักฟัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

สรุป

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรีแยกเป็นรายด้าน คือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเป็นนักสื่อสารและนักฟัง การมีพฤติกรรมเชิงรุก การเป็นผู้กล้าเสี่ยง อยู่ในระดับ

ความคิดเห็นมาก เนื่องจากเห็นว่า นายกรัฐมนตรีจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นายกรัฐมนตรี มีความสำคัญ ในการนำประเทศไปสู่การพัฒนาเพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน จึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นคนมีความสามารถ ในการสื่อสาร ใช้แรงจูงใจในการบริหาร รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาตามที่ Galpin & Herndon (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีความรับผิดชอบ ในฐานะผู้ดูแลควบคุม เป็นผู้ให้คำมั่นสัญญาอย่างเปิดเผย เป็นผู้มีจิตใจเป็นกลางและเป็นผู้ที่ฟังเสียงขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Bass, 1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขยายแนวคิดของ (Burns, 1978) โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาอธิบายมโนทัศน์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนขึ้น และอธิบายไว้ว่าผู้ตามของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชื่นชมไว้วางใจจงรักภักดีต่อผู้นำ และผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามทำได้มากกว่าที่คิดไว้ตั้งแต่ต้น เมื่อกระทำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะจูงใจผู้ตามโดยทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการให้สำนึกถึงความสำคัญ และคุณค่าของจุดมุ่งหมาย วิธีการบรรลุจุดมุ่งหมาย ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน สนับสนุนด้วยแนวคิดด้านการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของ (Wilmore, 2002) คือ การวางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงคุณภาพขององค์กร กระตุ้นสนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมต่างๆ ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อมุ่งเน้นที่จะให้บริการ และการนำเอากระบวนการใหม่ๆ ที่มีประโยชน์เข้ามาใช้ นอกจากนี้ (Méndez-Morse, 1992) ได้เสนอแนวคิดด้านการเป็นนักสื่อสารและนักฟังไว้ว่า ทักษะการสื่อสารและการรับฟังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ส่วน Joiner (1987) ได้เสนอแนวคิดด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ชอบการริเริ่มใหม่ๆ (Initiative) มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipate) และให้การยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเกิดขึ้น และแนวคิดด้านการเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง (Risk-takers) เป็นการสร้างโอกาสให้องค์กรได้พัฒนาและมีผลงานที่ดีขึ้นเพื่อให้หลักประกันความมั่นคงและความปลอดภัยแก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกรัฐมนตรีนั่ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปทฤษฎีและแนวคิดของ Bass, Wilmore, Méndez-Morse และ Joiner จึงควรมีการเผยแพร่ผลการวิจัยนี้เพื่อให้ได้ทราบกันทั่วไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์การภาครัฐต่างๆ เพื่อดูว่ามีความแตกต่างหรือความเหมือนกัน

2.2 ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้ใช้ในองค์การต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

- Bass. B.M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York : Press.
- Burns, J. M. (1978). Leadership : Theory of leadership. New York: Harper and Row.
- Galpin Timothy J. and Herndon, Mark. (2007). The Complete Guide to Mergers and Acquisitions. San Francisco: Jossey – Bass Inc.
- Wilmore JH, And Costill DL. (2002). Physiology of sport and exercise. 2nd edition, Champaign: Human Kinetics., 1994.
- Mendez-Morse, Sylvia. (1992). Leadership Characteristics that Facilitate School Change. Austin: Southwest Educational Development Laboratory, p. 13
- Joiner Michael Walton. (1987). Managing yourself on an off the ward (London : Blackmail Science Ltd.