

## รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 Creative Leadership Model in the 21<sup>st</sup> Century

อรรถชัย แนวเงินดี

Adtachai Nawngerndee

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Student of Department Public Administration

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

Corresponding Author, E-mail: adtachai.n@kkumail.com

Received 16/11/2020; Revised 10/03/2021; Accepted 25/03/2021

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 โดยพบว่า รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ การโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจ การกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน และการมีจินตนาการในการทำงาน ในส่วนขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้นำนั้นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง วางแผนอนาคตขององค์กรเพื่อที่จะให้องค์กรเป็นองค์กรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำ; ความสร้างสรรค์; ศตวรรษที่ 21

### Abstract

The objective of this article is to present the models and components of creative leadership in the 21<sup>st</sup> century. It was found that creative leadership model consists of creating an environment and an atmosphere of creativity, persuasion and motivation, clearly setting the working direction and having imagination in work. In terms of the creative leadership component had three components: 1) vision 2) imagination 3) individuality. The leaders must develop their own potential, plan for the future of the organization so that the organization was an organization that can keep up with the changes, know how to leverage technology or innovation in line with the 21<sup>st</sup> century changes.

**Keywords:** Leadership; Creativity; the 21<sup>st</sup> century

## บทนำ

“ผู้นำ” เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างความสำเร็จและสามารถใช้อำนาจในการที่จะกระตุ้นบุคคลอื่นให้ประสบผลสำเร็จผู้นำไม่ใช่ผู้ที่ได้ลงมือปฏิบัติงานโดยตรงแต่ผู้นำเป็นผู้ที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือและแนะนำเทคนิคให้กับผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะหลากหลาย เช่น ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านความคิดและการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ผู้นำจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำหรือที่เรียกว่า “ความเป็นผู้นำ” ซึ่งความเป็นผู้นำคือเป็นผู้ที่มีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถ ที่จะสามารถนำพาให้องค์กรหรือบุคคลไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ณัฐपालิน นิลเป็ง, 2560: 16) ให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และเมื่อผู้นำต้องเผชิญหน้ากับปัญหาท้าทายในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงาน เพราะฉะนั้นการจัดการเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำควรมีทักษะบางอย่างที่เครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ไม่สามารถทำแทนได้ เช่น ทักษะการคิดแบบผู้เชี่ยวชาญและการสื่อสารที่ซับซ้อน ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรมความสามารถของคนในการที่จะปรับตัวทักษะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (มูลนิธิยุวพัฒน์, ม.ป.ป.) สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2559) และ ดุจเดือน ไชยพิชิต (2561) ที่ระบุว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้นผู้นำจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะคอยกำหนดทิศทางขององค์กรผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการต่อยอดให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อการพัฒนาอนาคตอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดย Vétillart (2014) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรทั้งผู้นำและผู้ตามมีการเรียนรู้สิ่งใหม่และแสวงหาแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการปรับตัวและส่งเสริมกระบวนการทำงานใหม่ที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนได้เห็นถึงความสำคัญของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

## ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างชาติได้ให้ความหมายและนิยามของคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้แตกต่างกัน อาทิ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่ม ยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545: 35) และปญญิสสา พันธุ์ภักดี (2546: 18) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรม เช่น

ความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดผลทางบวกและผลทางลบ ตลอดจนภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็นในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

อาคม วัดไธสง (2547: 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปแบบของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

Hempill & Coons (1957: 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อสั่งการให้กลุ่มทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงกันไว้

Yukl (1994: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการ กระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และกระบวนการรักษาสภาพกลุ่ม และวัฒนธรรมของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จดังที่ตั้งไว้โดยมีคุณสมบัติในทุกด้านที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เช่น การมีสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ และเทคนิคต่าง ๆ เพื่อที่จะให้คนคล้อยตาม สนับสนุน ช่วยเหลือและแนะนำแก่บุคคลในองค์กรได้และตามคำศัพท์ LEADERSHIP โดยผู้เขียนได้วิเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ 10 ประการคือ L = Love เป็นผู้ที่ให้ความรักต่อผู้ใต้บังคับบัญชา E=Example เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง A = Arbitration มีการปรับตัวอย่างเหมาะสม D = Decision การตัดสินใจที่ดี E = Education ใฝ่เรียนรู้ R = Responsibility มีความรับผิดชอบ S = Solving มีการแก้ไขปัญหาได้ดี H = Human Relation มีความสัมพันธ์ที่ดี I = Intelligence มีสติปัญญา P = Personality มีบุคลิกภาพที่ดี

### ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในปัจจุบันนักวิชาการศึกษาต่างตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และได้มีการให้ความหมายและคำจำกัดความที่หลากหลาย อาทิ

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552: 63-76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดต่างคิดหลาย มิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2552: 3-4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่านิยมทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกค่านิยมของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้ค่านิยมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน ลักษณะการสร้างหรือการนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนและประเด็นที่ท้าทาย ที่สำคัญคือบุคคลที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้าง

สภาพแวดล้อมสำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ ด้วยการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนกระบวนการใหม่ให้เกิดความสมดุลระหว่างความเร่งรีบและการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไปทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2554: 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบ ด้วยวิธีการใหม่เพื่อไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

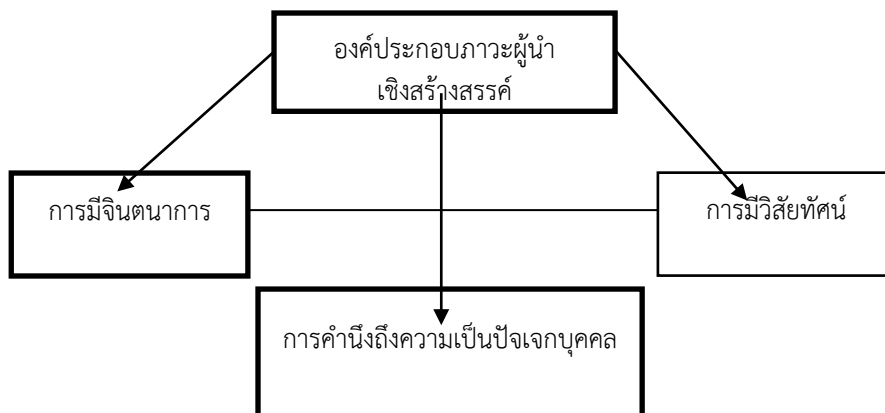
สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำบุคคลอื่นและประสานงานที่ดีให้กับบุคคลอื่นได้ สามารถนำพาไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และการมีจินตนาการ กล่าวคือริเริ่มสิ่งใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

### องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษางานวิจัยของนักวิชาการต่างจำแนกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การมีความรู้ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555: 35; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2555: 47; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)
2. การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Mungkasem, 2001: 45; Gottlieb Guntern (2004, อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560: 36; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Abdul Kalam (2007 อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนนท, 2559: 48; กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555: 35; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2555: 47; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)
4. การมีบุคลิกภาพที่ดี (Mungkasem, 2001: 45; Gottlieb Guntern (2004, อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560: 36; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)
5. การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Mungkasem, 2001: 45; Gottlieb Guntern (2004, อ้างถึงใน สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก, 2560: 36; Abdul Kalam (2007 อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนนท, 2559: 48; นเรศ บุญช่วย, 2553: 40)

จากการศึกษางานวิจัย ความหมายและแนวคิดข้างต้น สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แสดงรายละเอียดดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์  
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ผู้นำควรสร้างภาพความสำเร็จหรือมองภาพความสำเร็จในอนาคตเป็นเป้าหมายที่จะดำเนินการในอนาคตโดยผ่านการวางแผนอย่างมีรอบคอบของผู้นำ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กำหนดทิศทางให้กับองค์กรและช่วยให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี สามารถตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านและพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. การมีจินตนาการ ผู้นำควรมีความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ดำเนินการมีความเป็นไปได้ที่จะดำเนินการได้สำเร็จ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแปลกใหม่ ผู้นำจะต้องมีจินตนาการว่ากระบวนการทำงานแบบใดที่สอดคล้องหรือไม่ดีต่อองค์กร ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีจินตนาการเพื่อที่จะสามารถพิจารณาถึงปัญหาและค้นหาแนวทางการพัฒนาองค์กรได้

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรมีความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กรทุกคน เป็นผู้ที่คอยเอาใจใส่ต่อบุคคล ติดตามอย่างใกล้ชิด สร้างความเป็นกันเองและปฏิบัติกับบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียม คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลและพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ซึ่งเมื่อผู้นำมีความเข้าใจ ยอมรับและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคลย่อมทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ดังนั้นภาวะผู้นำสร้างสรรค์มีผลต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการมีผู้นำที่มีความรู้ มีสติปัญญา ความดีงาม มีความสามารถย่อมสามารถนำองค์กรหรือประเทศไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาได้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งควรมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ และ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีก็ระบบการบริการของธนาคาร จากแต่ก่อนธนาคารหลายแห่งการใช้บริการของลูกค้าซึ่งจะต้องเดินทางไปยังสาขาหรือตู้ของธนาคารนั้น แต่ในปัจจุบันธนาคารได้มีการพัฒนานำเอาเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้การทำธุรกรรมทางการเงินในหลายรายการสามารถทำได้โดยผ่านโทรศัพท์มือถือเพียงเครื่องเดียว ประหยัดทั้งเวลาและทรัพยากรบุคคลของธนาคาร ซึ่งบทบาทของผู้นำคือการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือในกรณีของนายกรัฐมนตรีของนิวซีแลนด์ จาซินดา อาร์เดิร์น ได้นำ

เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานด้วยไม่ว่าจะเป็นการไลฟ์สดให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่สื่อสารผ่านทาง Facebook และมีผู้ชมมากกว่า 2.3 ล้านคน ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้นำสื่อสารได้ง่ายขึ้น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำที่ไม่ได้มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานจะส่งผลกระทบต่อระบบการทำงานที่มีความล่าช้าในบางขั้นตอน และประชาชนไม่สามารถเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้นำสื่อสารหรือกระทำได้

## รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21

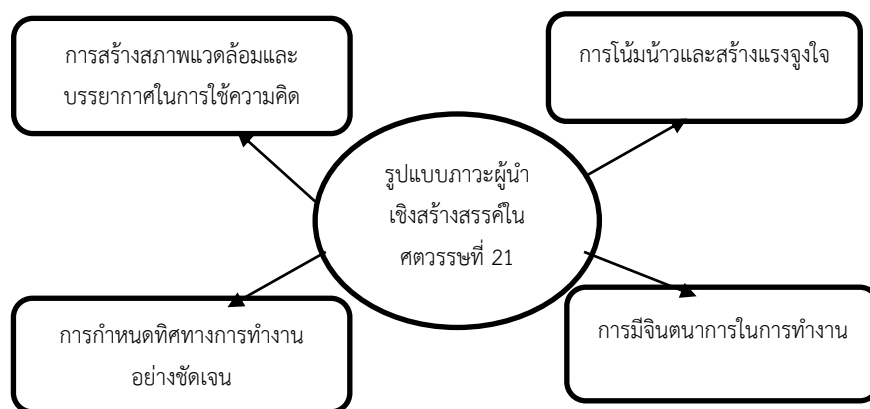
จากความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกของเทคโนโลยีและนวัตกรรม เครื่องจักรและหุ่นยนต์ ถูกนำเข้ามาใช้งานทดแทนแรงงาน ทำให้ผู้นำมีบทบาทในการตัดสินใจเลือกนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้เพื่อให้กระบวนการทำงานรวดเร็วสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยจากการศึกษางานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย

1. การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นลักษณะหรือสภาพที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกด้าน สอดคล้องกับ Abdul Kalam (2007 อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนนท์, 2559: 48) ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดให้กันได้ องค์กรสามารถขยายจำนวนบุคลากรที่มีภาวะผู้นำโดยกำหนดโครงการฝึกอบรมหรือสร้างการเรียนรู้ผ่านการทำงานเป็นทีมและสร้างบรรยากาศในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. การโน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจ ผู้นำมีบทบาทในการกระตุ้น ส่งเสริมและโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานได้ดีควรมีการตอบแทนอาจเป็นการตอบแทนด้วยรางวัลหรือการประกาศให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Ash & Persall (2007) ที่ระบุว่าผู้นำควรสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่สมาชิกเพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ยอมรับและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3. การกำหนดทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการระดมความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้น โดยมีพันธกิจเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน (Marquardt, 2000)

4. การมีจินตนาการในการทำงาน ผู้นำควรมีความมุ่งมั่นอุทิศตนให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย รักและศรัทธาในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและบุคลากร การจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับสูงกับเป้าหมายขององค์กรมีจินตนาการในการทำงานร่วมกัน (Burn, 1978)   
สรุปผังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21  
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

## บทสรุป

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในศตวรรษที่ 21 ที่มีกลไกการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยส่งผลให้ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถรู้เท่าทันถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมไปถึงสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีที่เป็นตัวขับเคลื่อนมาใช้ในองค์กรอย่างชาญฉลาด เพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการกระตุ้น ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาศักยภาพและทักษะในทุกด้าน แสวงหาแนวทางในการแก้ไขและพัฒนาอย่างโปร่งใสและสร้างสรรค์ พัฒนาบุคลากรทุกคนสู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ต้องมีนวัตกรรมและแนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิภาพรณ เจนสันติกุล และอาจารย์ ดร.ชนะวิทย์ อนุสุนทร ที่ให้ความอนุเคราะห์แนะนำให้เขียนได้เรียนรู้และมีทักษะการเขียนบทความวิชาการ การค้นคว้างานวิจัย และงานวิชาการเพื่อสนับสนุนข้อคิดเห็นของผู้เขียนและขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิประจำวารสารที่พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงบทความวิชาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ: อีริสาส์น พับลิชเชอร์.

- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชาญชัย ศรีภิญโญ. (2563). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐपालิน นิลเป็ง. (2560). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ, 35 (1), 16-19.
- ดุษฎีเดือน ไชยพิชิต. (2561). การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนระดับประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8 (1), 157-164.
- นัยน์ปพร แก้วจิราสิน. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2549). ผู้นำพันธ์แท้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว.
- บุญญาธิสา พันธุ์ภักดี. (2546). ความคิดเห็นของครูอาจารย์สังกัดกรมอาชีวศึกษาที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร: กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พระพิศาล วิสาโล และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงปฏิสัมพันธ์ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง, 1 (2), 81-84.
- พิชาภาพ พันธุ์แพ.(2556). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2553). ผู้นำการบริหารยุคใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- มูลนิธิยุวพัฒน์. (ม.ป.ป.) เปลี่ยนตัวเองสู่วัยรุ่นในศตวรรษที่ 21. [ออนไลน์] สืบค้นจาก <https://www.yuvabadhanafoundation.org/th>. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2563.
- สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 10 (1), 29-46.
- สมชาย เทพแสง. (2559). ภาวะผู้นำสมดุล: รูปแบบของผู้นำในคริสต์ศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา, 13 (24), 131-140.
- สาคร ชิตงกโร และสัมฤทธิ์ กางเผิง. (2557). ภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรม แนวคิด ทฤษฎีและการวิจัย. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- อาคม วัดไธสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Ash, R. C. & Persall, J. M. (2007). The Principal as Chief Learning Officer. *National Association of Secondary School Principal*, 7 (84), 15-22.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.



- Hemphill, J. K. & Coons, A. E. (1957). “**Development of the Leader Behavior Description Questionnaire,**” Stodgill, R. M., and Coons, A. E. (Eds.), *Leader Behavior: Its Description and Measurement*, Bureau of Business Research, Ohio State University, Columbus.
- Magnusen, C. L. (2001). Spiritual Leadership in Educational Administration. **Educational Administration Quarterly**, 40 (2), 176-191.
- Marquardt, M. J. (2000). Action Learning and Leadership. **Learning Organization**, 7 (5), 233 – 241.
- Vétillart, G. (2014). **Creativity & Leadership, The introduction of creative internal communication practices in organizations.** Master Program, Leadership and Management in International Con, Sweden.
- Yukl, G. (1994). **Leadership in Organization.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.