

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสังเคราะห์ตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว 2) เพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว 3) เพื่อสร้างรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว 4) เพื่อประเมินสำหรับการยืนยันรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว

วิธีการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สังเคราะห์ตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ ได้แก่ การศึกษาทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาจากตัวบุคคล โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10 คน รวมทั้งหมด 20 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจงรายบุคคล ระยะที่ 2 วิเคราะห์ตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ 3 กลุ่ม จำนวน 120 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจงรายบุคคล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 40 คน นักวิชาการ จำนวน 40 คน ผู้นำองค์กร จำนวน 40 คน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวนทั้งหมด 384 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม ได้แก่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่เป้าหมายทั้ง 3 จังหวัด เฉพาะอำเภอที่มีพื้นที่ติดกับแม่น้ำโขง สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยเทคนิคโปรแกรม LISREL และระยะที่ 4 ประเมินสำหรับการยืนยันรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์

ของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยอง เศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 20 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจงรายบุคคล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินสำหรับการยืนยันรูปแบบซึ่งเรียกว่า “Expert Verify” จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์ตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) อาทิ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้เชี่ยวชาญและผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 20 คน เพื่อค้นหาตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำ พบว่า มีตัวชี้วัด ได้แก่ 6 องค์ประกอบหลัก 30 องค์ประกอบย่อย และ 234 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1.1 มิติคุณลักษณะเฉพาะ (Identity) ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะทางกายภาพ (1) ผู้นำที่มีลักษณะรูปลักษณ์ภาพพจน์ดี (2) ผู้นำที่มีลักษณะความสง่างาม (3) ผู้นำที่มีลักษณะรูปร่างใหญ่โต (4) ผู้นำที่มีลักษณะหน้าตาดี (5) ผู้นำที่มีลักษณะภูมิฐาน 2) ด้านลักษณะภาพลักษณ์ทางสังคม (1) ผู้นำที่มีการศึกษาที่ดี (2) ผู้นำที่มีชื่อเสียง (3) ผู้นำที่มีความร่ำรวยฐานะดี (4) ผู้นำที่มีวงศ์ตระกูลดี (5) ผู้นำที่มีสถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจที่ดี (6) ผู้นำที่มีเกียรติ (7) ผู้นำที่มียศถาบรรดาศักดิ์ 3) ด้านลักษณะทางสติปัญญา (1) ผู้นำที่มีความว่องไวในการคิด (2) ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการคิด (3) ผู้นำที่คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (4) ผู้นำที่มีความละเอียดลออในการคิด (5) ผู้นำที่มีวิจารณ์ญาณทางความคิด (6) ผู้นำมีการจดจำที่ดี 4) ด้านลักษณะความรู้ ความสามารถ (1) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (2) ผู้นำที่มีความรู้ในด้านเศรษฐกิจ (3) ผู้นำที่มีความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ (4) ผู้นำที่มีการรับรู้ที่ดี (5) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ (6) ผู้นำที่มีองค์ความรู้อย่างลึกซึ้ง (7) ผู้นำที่มีความรู้เข้าใจบริบทของสังคมทั้งภายนอกและภายใน (8) ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (9) ผู้นำที่มีความสามารถประยุกต์ความรู้ได้ตามสถานการณ์ (10) ผู้นำที่มีความสามารถในการพูดภาษาต่างประเทศ (11) ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้สารสนเทศ (12) ผู้นำที่มีความสามารถในการพูดภาษาต่างประเทศ (13) ผู้นำที่มีความสามารถในการประกอบธุรกิจและการค้า (14) ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ (1) ผู้นำที่มีลักษณะท่าทางดี (2) ผู้นำที่มีลักษณะวางเป็นมิตร (3) ผู้นำที่มีลักษณะน้ำเสียงที่ดี (4) ผู้นำที่มีลักษณะน้ำเสียงหนักแน่นดังกังวาน (5) ผู้นำที่มีลักษณะการแต่งกายที่ดีและ

เหมาะสม (6) ผู้นำที่มีลักษณะความเชื่อมั่นในตนเอง (7) ผู้นำที่มีลักษณะความน่าเชื่อถือ (8) ผู้นำที่มีลักษณะเป็นคนกล้าแสดงออก (9) ผู้นำที่มีลักษณะเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว (10) ผู้นำที่มีลักษณะเด่นหัดังดู (11) ผู้นำที่มีลักษณะความอบอุ่นอ่อนโยน (12) ผู้นำที่มีลักษณะกิริยามารยาทดี

1.2 มิติพฤติกรรมกรรมการนำ (Leadership Behavior) ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมแบบเผด็จการ (1) ผู้นำที่มีการตัดสินใจอย่างเด็ดขาด (2) ผู้นำที่มีเอกภาพในการบังคับบัญชาสูง (3) ผู้นำที่ใช้อำนาจอย่างเด็ดขาด (4) ผู้นำที่มีความสามารถนำตนเองสูง (5) ผู้นำที่มีความเด็ดขาดในการสั่งการ (6) ผู้นำที่มีความเด็ดขาดในการลงโทษผู้อื่นที่กระทำผิด (7) ผู้นำที่ชอบให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด (8) ผู้นำที่มีความกล้าหาญ 2) ด้านพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (1) ผู้นำที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (2) ผู้นำที่มีการกระจายอำนาจ (3) ผู้นำที่มีการมอบอำนาจ (4) ผู้นำที่ให้ผู้อื่นมีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน (5) ผู้นำที่ให้รางวัลในการทำงานที่ดี มากกว่าการลงโทษ (6) ผู้นำที่ยึดหลักเสียงข้างมาก (7) ผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง (8) ผู้นำที่เน้นสร้างภาวะการณ้แข่งขันกันในการทำงาน (9) ผู้นำที่ไม่กดขี่ข่มเหงผู้อื่น (10) ผู้นำที่เคารพในกฎระเบียบ กติกา ในองค์กร 3) ด้านพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม (1) ผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน (2) ผู้นำที่เน้นการทำงานเป็นทีม (3) ผู้นำที่ชอบปรึกษาหารือระดมความคิดเห็น (4) ผู้นำที่ชอบการสร้างความร่วมมือ (5) ผู้นำที่ส่งเสริมให้มีการตัดสินใจร่วม 4) ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งคน (1) ผู้นำที่เป็นมิตรกับผู้อื่น (2) ผู้นำที่ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน (3) ผู้นำที่เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้อื่น (4) ผู้นำที่ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น (5) ผู้นำที่ให้โอกาสผู้อื่น (6) ผู้นำที่มีน้ำใจกับผู้อื่น (7) ผู้นำที่มีความโอบอ้อมอารีกับผู้อื่น 5) ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งงาน (1) ผู้นำที่มีการวางแผนในการทำงาน (2) ผู้นำที่มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน (3) ผู้นำที่มีความทุ่มเทในการทำงาน (4) ผู้นำที่กำหนดบทบาทของงานไว้ชัดเจน (5) ผู้นำที่มีความรักในงาน

1.3 มิติหลักธรรมสำหรับนักปกครอง (Governors' Morality) ประกอบด้วย

1) ด้านหลักทศพิธราชธรรม 10 (1) ผู้นำที่ให้ทานอนุเคราะห์ผู้อื่น (2) ผู้นำที่มีความสำรวม กาย วาจาใจ (3) ผู้นำที่บริจาคทรัพย์สิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น (4) ผู้นำที่มีความซื่อตรงสุจริตธรรม (5) ผู้นำที่มีอิทธยาศัยดีงาม ละมุนละไม สุภาพ (6) ผู้นำที่มีการสำนึกในความดี (7) ผู้นำที่มีความสามารถในการระงับความโกรธ (8) ผู้นำที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น (9) ผู้นำที่มีความอดทนอดกลั้น (10) ผู้นำที่มีการธำรงรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม 2) ด้านหลักจักรวรรดิวัตร 12 (1) ผู้นำที่ส่งเสริมให้คนอื่นมีความสุข (2) ผู้นำที่ผูกมิตรไมตรีกับประเทศอื่น (3) ผู้นำที่มีการอนุเคราะห์ญาติพี่น้อง (4) ผู้นำที่มีความเกื้อกูลส่งเสริมศาสนา (5) ผู้นำที่มีความอนุเคราะห์ผู้อื่นโดยทั่วไป (6) ผู้นำที่มีความอนุเคราะห์ผู้ทรงศีล (7) ผู้นำที่รู้จักการอนุรักษัทรัพย์ยาก (8) ผู้นำที่ห้ามผู้อื่นมิให้ประพฤติผิดในธรรม (9) ผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้อื่นประกอบการสุจริต (10) ผู้นำที่ถือศีลและปฏิบัติธรรม

- (11) ผู้นำที่รู้จักการหักห้ามใจ (12) ผู้นำที่รู้จักการระงับความโลภ 3) ด้านหลักสัปปริสธรรม 7
- (1) ผู้นำที่รู้จักการรู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง (2) ผู้นำที่รู้จักมุ่งหมายในการทำงาน
- (3) ผู้นำที่รู้จักตนเอง (4) ผู้นำที่รู้จักความพอดี (5) ผู้นำที่รู้จักเวลา จังหวะ ที่เหมาะสม (6) ผู้นำที่รู้จักชุมชน สังคม (7) ผู้นำที่รู้จักบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง 4) ด้านหลักอริยทรัพย์ 7 (1) ผู้นำที่เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ (2) ผู้นำที่มีความประพฤติเรียบร้อย (3) ผู้นำที่มีความละเอียดรอบคอบ (4) ผู้นำที่มีความเกรงกลัว (5) ผู้นำที่มีประสบการณ์ในการฟังมามาก (6) ผู้นำที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่น (7) ผู้นำที่มีความรอบรู้ 5) ด้านหลักมรรค 8 (1) ผู้นำที่ปฏิบัติอย่างเหมาะสมตามความเป็นจริงด้วยปัญญา (2) ผู้นำที่มีความคิดที่ค้ำจาม (3) ผู้นำที่พูดในสิ่งที่สร้างสรรค์ค้ำจาม (4) ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี (5) ผู้นำที่ไม่เอาโรคเอาเปรียบผู้อื่น (6) ผู้นำที่มีความอดสาหะเพียรพยายาม (7) ผู้นำที่มีสติอยู่ตลอดเวลา (8) ผู้นำที่ฝึกจิตใจให้ตั้งมั่นห่างจากกิเลส 6) ด้านหลักธรรมาภิบาล 6 (1) ผู้นำที่คุณธรรม (2) ผู้นำที่มีนิติธรรม (3) ผู้นำที่มีความโปร่งใส (4) ผู้นำที่สร้างการมีส่วนร่วม (5) ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ (6) ผู้นำที่ยึดหลักความคุ้มค่า 7) ด้านหลักพรหมวิหาร 4 (1) ผู้นำที่มีความเมตตา (2) ผู้นำที่มีความกรุณา (3) ผู้นำที่มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี (4) ผู้นำที่มีการวางตัวอย่างเหมาะสม 8) ด้านหลักสังคหวัตถุ 4 (1) ผู้นำที่รู้จักการให้ทานแก่ผู้อื่นที่ควรให้ (2) ผู้นำที่มีวาจาไพเราะอ่อนหวาน (3) ผู้นำที่ประพฤติในสิ่งที่ประ โยชน์ (4) ผู้นำที่มีการวางตนเหมาะสมกับฐานะ 9) ด้านหลักอิทธิบาท 4 (1) ผู้นำที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ (2) ผู้นำที่มีความขยันหมั่นเพียร (3) ผู้นำที่มีความเอาใจใส่ในงาน (4) ผู้นำที่ไตร่ตรองหาเหตุผล

1.4 มิติจิตวิญญาณ (Spirituality) ประกอบด้วย 1) ด้านมุ่งไฟสัมฤทธิ์ (1) ผู้นำที่มุ่งหาความสำเร็จสูง (2) ผู้นำมีความทะเยอทะยานในการทำงานสูง (3) ผู้นำมีเป้าหมายในการทำงานสูง (4) ผู้นำมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง (5) ผู้นำมีความอดทนในการทำงานสูง (6) ผู้นำที่มีความคาดหวังในการทำงานสูง 2) ด้านมุ่งไฟสัมพันธ (1) ผู้นำที่มีความเป็นมิตรและมีไมตรีจิต (2) ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ (3) ผู้นำที่ไม่ชอบความขัดแย้ง (4) ผู้นำที่สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (5) ผู้นำที่เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (6) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้อื่น (7) ผู้นำที่คำนึงถึงชุมชนของตนเอง 3) ด้านมุ่งไฟอำนาจ (1) ผู้นำที่ชอบใช้อำนาจเหนือผู้อื่น (2) ผู้นำที่ชอบแสวงหาอำนาจ (3) ผู้นำที่ชอบในความเป็นผู้นำ (4) ผู้นำที่เชื่อมั่นในอำนาจ (5) ผู้นำที่ชอบผูกขาดอำนาจ 4) ด้านมุ่งไฟอุดมการณ์ (1) ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (2) ผู้นำที่มีปณิธานแน่วแน่ในการพัฒนาองค์กร (3) ผู้นำที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (4) ผู้นำที่มีความรักและศรัทธาในองค์กร (5) ผู้นำที่อุทิศตนต่อองค์กร (6) ผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (7) ผู้นำที่มีความเสียสละต่อส่วนรวม (8) ผู้นำที่มีจิตสาธารณะและใฝ่บริการ

1.5 มิตินักจัดการแบบเหนือชั้น (Expert Administrator) ประกอบด้วย 1) ด้านนักจัดการเชิงกลยุทธ์ (1) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (2) ผู้นำเชิงสถานการณ์ (3) เป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (4) ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (5) ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (6) ผู้นำที่มองปัญหาให้เป็นโอกาส (7) ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง 2) ด้านนักจัดการมืออาชีพ (1) ผู้นำที่ต้องสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจในองค์กร (2) ผู้นำที่ต้องตื่นตัวทางเศรษฐกิจ (3) ผู้นำต้องรอบรู้สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร (4) ผู้นำต้องรู้อย่างรอบด้าน (5) ผู้นำต้องสร้างเครือข่ายได้ (6) ผู้นำต้องเข้าใจพลวัตของความเป็นโลกาภิวัตน์ (7) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการการบริหารจัดการท้องถิ่น (8) ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษรอบด้าน (9) ผู้นำที่มองการณ์ไกลสู่นาคต (10) ผู้นำที่ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า (11) ผู้นำที่จัดสรรทรัพยากรอย่างมีคุณภาพ (12) ผู้นำที่มีความเป็นวิชาชีพ (13) ผู้นำที่มีความไวในการรับรู้สถานการณ์ (14) ผู้นำที่แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) ด้านนักการทูต (1) ผู้นำที่มีพื้นฐานและทักษะในการพูดที่ดี (2) ผู้นำที่เจรจาต่อรองมุ่งสถานผลประโยชน์ขององค์กร (3) ผู้นำที่มีการเจรจาต่อรองแบบประนีประนอม (4) ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (5) ผู้นำที่เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (6) ผู้นำที่สามารถอ่านใจคู่เจรจาได้ (7) ผู้นำต้องมีจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจ (8) ผู้นำต้องมีทักษะในการวางแผนและการตัดสินใจที่ดี (9) ผู้นำต้องรอบรู้ขอบข่ายอำนาจความรับผิดชอบของตน (10) ผู้นำที่มีทักษะการเจรจาต่อรอง 'ไกล่เกลี่ย' ที่ดี (11) ผู้นำที่มีจิตวิทยาที่ดี (12) ผู้นำที่มีจิตใจรักสันติและความสามัคคี (13) ผู้นำที่รู้จักติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดี

1.6 มิตินักคิดแบบทวิทัศน์ (Paradigm) ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดเชิงบวก (1) ผู้นำที่มีเจตคติที่ดี (2) ผู้นำที่มีค่านิยมที่ดี (3) ผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี (4) ผู้นำที่มองโลกในแง่ดี (5) ผู้นำที่คิดแต่สิ่งที่ดี ๆ (6) ผู้นำที่มีความมุ่งหวังที่ดี (7) ผู้นำที่มีความสนใจที่ดี (8) ผู้นำที่มีความเชื่อที่ดี (9) ผู้นำที่ไม่คิดอคติต่อผู้อื่น (10) ผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการคิดนอกกรอบ (1) ผู้นำที่คิดค้นนวัตกรรมสิ่งใหม่ (2) ผู้นำที่คิดสร้างสรรค์ (3) ผู้นำที่คิดรอบด้านในหลายมุมมอง (4) ผู้นำที่สามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ได้ (5) ผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย (6) ผู้นำที่สามารถเข้าถึงในสิ่งที่คนอื่นเข้าถึงไม่ได้ (7) ผู้นำที่สามารถมองในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็นได้ (8) ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนภาวะความกลัวเป็นความกล้า 3) ด้านการคิดเชิงตรรกะ (1) ผู้นำที่คิดโดยมีเหตุและผลรองรับ (2) ผู้นำที่มีการคิดวิเคราะห์ที่ดี (3) ผู้นำที่มีการคิดแบบการหยั่งรู้ (4) ผู้นำที่คิดอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการ (5) ผู้นำที่คิดโดยมีพื้นฐานแห่งความรู้ที่ดี (6) ผู้นำที่คิดแบบเชื่อมโยง (7) ผู้นำที่คิดเชิงรุก (8) ผู้นำที่คิดเชิงเผยแพร์ (9) ผู้นำที่คิดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย 4) ด้านการคิดแบบหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (1) ผู้นำที่มีความพอประมาณ (2) ผู้นำที่มีความประหยัด อดออม (3) ผู้นำที่มีเหตุผลในการในการทำงาน (4) ผู้นำที่มีภูมิคุ้มกันในตัวเองที่ดี (5) ผู้นำที่มีความรอบคอบ ระมัดระวัง (6) ผู้นำที่เดินทางสายกลาง

2. เพื่อวิเคราะห์ตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว

ในการค้นหาตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว ผู้วิจัยได้ค้นพบคุณลักษณะภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะประชาคมอาเซียน ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม ได้ ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้นำองค์กร จำนวน 120 คน พบว่า ตัวชี้วัดที่ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 2.50 ขึ้นไป ได้แก่ 6 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 135 ตัวชี้วัด ดังนี้

2.1 มิติคุณลักษณะเฉพาะ (Identity) ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะทางสติปัญญา (Intelligence) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่มีความไวในการคิด (2) ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการคิด (3) ผู้นำที่คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (4) ผู้นำที่มีความละเอียดลออในการคิด (5) ผู้นำที่มีวิจารณ์ญาณทางความคิด (6) ผู้นำมีการจดจำที่ดี 2) ด้านลักษณะความรู้ ความสามารถ (Knowledge and Ability) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (2) ผู้นำที่มีความรู้ในด้านเศรษฐกิจ (3) ผู้นำที่มีความรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ (4) ผู้นำที่มีการรับรู้ที่ดี (5) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์ (6) ผู้นำที่มีองค์ความรู้อย่างลึกซึ้ง (7) ผู้นำที่มีความรู้เข้าใจบริบทของสังคมทั้งภายนอกและภายใน (8) ผู้นำที่มีไหวพริบปฏิภาณ (9) ผู้นำที่มีความสามารถประยุกต์ความรู้ได้ตามสถานการณ์ (10) ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (11) ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้สารสนเทศ (12) ผู้นำที่มีความสามารถในการพูดภาษาต่างประเทศ (13) ผู้นำที่มีความสามารถในการประกอบธุรกิจและการค้า (14) ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2 มิติพฤติกรรมการนำ (Leadership Behavior) ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (2) ผู้นำที่มีการกระจายอำนาจ (3) ผู้นำที่มีการมอบอำนาจ (4) ผู้นำที่ให้ผู้อื่นมีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน (5) ผู้นำที่ให้รางวัลในการทำงานที่ดี มากกว่าการลงโทษ (6) ผู้นำที่ยึดหลักเสียงข้างมาก (7) ผู้นำที่มาจาก การเลือกตั้ง (8) ผู้นำที่เน้นสร้างภาวะการแข่งขันกันในการทำงาน (9) ผู้นำที่ไม่กดขี่ข่มเหงผู้อื่น (10) ผู้นำที่เคารพในกฎระเบียบ กติกา ในองค์กร 2) ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งคน (Consideration) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่เป็นมิตรกับผู้อื่น (2) ผู้นำที่ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

(3) ผู้นำที่เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้อื่น (4) ผู้นำที่ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น (5) ผู้นำที่ให้โอกาสผู้อื่น
 (6) ผู้นำที่มีน้ำใจกับผู้อื่น 3) ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiating) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่มี
 การวางแผนในการทำงาน (2) ผู้นำที่มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน (3) ผู้นำที่มีความทุ่มเท
 ในการทำงาน (4) ผู้นำที่กำหนดบทบาทของงานไว้ชัดเจน (5) ผู้นำที่มีความรักในงาน

2.3 มิติหลักธรรมสำหรับนักปกครอง (Governors' Morality) ประกอบด้วย

1) ด้านหลักตั้งปฐิธรรม 7 (Sappuriyatham 7) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่รู้จัก รุ่งงาน รู้หน้าที่ รู้
 กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง (2) ผู้นำที่รู้จักมุ่งหมายในการทำงาน (3) ผู้นำที่รู้จักตนเอง (4) ผู้นำที่รู้จัก
 ความพอดี (5) ผู้นำที่รู้จักเวลา จังหวะ ที่เหมาะสม (6) ผู้นำที่รู้จักชุมชน สังคม (7) ผู้นำที่รู้จักบุคคล
 อื่นที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านหลักธรรมาภิบาล 6 (Thammapihan 6) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่คุณธรรม
 (2) ผู้นำที่มีนิติธรรม (3) ผู้นำที่มีความโปร่งใส (4) ผู้นำที่สร้างการมีส่วนร่วม (5) ผู้นำที่มีความ
 รับผิดชอบ (6) ผู้นำที่ยึดหลักความคุ้มค่า 3) ด้านหลักพรหมวิหาร 4 (Phomviharn 4) ประกอบด้วย
 (1) ผู้นำที่มีความเมตตา (2) ผู้นำที่มีความกรุณา (3) ผู้นำที่มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี (4) ผู้นำที่มีการ
 วางตัวอย่างเหมาะสม

2.4 มิติจิตวิญญาณ (Spirituality) ประกอบด้วย 1) ด้านมุ่งใส่สัมพันธ์ (Reader

Relationship) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่มีความเป็นมิตรและมีไมตรีจิต (2) ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์
 (3) ผู้นำที่ไม่ชอบความขัดแย้ง (4) ผู้นำที่สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (5) ผู้นำที่เข้าใจอารมณ์
 ของผู้อื่น (6) ผู้นำที่ให้ค่าสำคัญกับผู้อื่น (7) ผู้นำที่คำนึงถึงชุมชนของตนเอง 2) ด้านมุ่งใส่
 อุดมการณ์ (Target) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน (2) ผู้นำที่มีปณิธาน
 แน่วแน่ในการพัฒนาองค์กร (3) ผู้นำที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (4) ผู้นำที่มีความรักและศรัทธาใน
 องค์กร (5) ผู้นำที่อุทิศตนต่อองค์กร (6) ผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
 (7) ผู้นำที่มีความเสียสละต่อส่วนรวม (8) ผู้นำที่มีจิตสาธารณะและใฝ่บริการ

2.5 มิตินักจัดการแบบเหนือชั้น (Expert Administrator) ประกอบด้วย 1) ด้านนัก

จัดการเชิงกลยุทธ์ (Cherngkollayuth) ประกอบด้วย (1) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (2) ผู้นำเชิงสถานการณ์
 (3) เป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (4) ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (5) ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (6) ผู้นำที่มองปัญหา
 ให้เป็นโอกาส (7) ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง 2) ด้านนักจัดการมืออาชีพ (Professional)
 ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่ต้องสร้างความเชื่อมั่นและจริงใจในองค์กร (2) ผู้นำที่ต้องตื่นตัวทาง
 เศรษฐกิจ (3) ผู้นำต้องรอบรู้สถานการณ์ภายในและภายนอกองค์กร (4) ผู้นำต้องรู้รอบด้าน
 (5) ผู้นำต้องสร้างเครือข่ายได้ (6) ผู้นำต้องเข้าใจพลวัตรของความเป็นโลกาภิวัตน์ (7) ผู้นำที่มีความ
 เชี่ยวชาญในการบริหารจัดการท้องถิ่น (8) ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษรอบด้าน (9) ผู้นำที่มอง
 การณ์ไกลสู่นาคต (10) ผู้นำที่ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า (11) ผู้นำที่จัดสรรทรัพยากรอย่าง

มีคุณภาพ (12) ผู้นำที่มีความเป็นวิชาชีพ (13) ผู้นำที่มีความไวในการรับรู้สถานการณ์ (14) ผู้นำที่แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3) ด้านนักการทูต (Relationship) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่มีพื้นฐานและทักษะในการพูดที่ดี (2) ผู้นำที่เจรจาต่อรองมุ่งสานผลประโยชน์ขององค์กร (3) ผู้นำที่มีการเจรจาต่อรองแบบประนีประนอม (4) ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (5) ผู้นำที่เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (6) ผู้นำที่สามารถอ่านใจคู่เจรจาได้ (7) ผู้นำต้องมีจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจ (8) ผู้นำต้องมีทักษะในการวางแผนและการตัดสินใจที่ดี (9) ผู้นำต้องรอบรู้ข้อบ่งชี้ของอำนาจความรับผิดชอบของตน (10) ผู้นำที่มีทักษะการเจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ยที่ดี (11) ผู้นำที่มีจิตวิทยาที่ดี (12) ผู้นำที่มีจิตใจรักสันติและความสามัคคี (13) ผู้นำที่รู้จักติดต่อประสานงานกับผู้อื่น

2.6 มิติเชิงกระบวนทัศน์ (Paradigm) ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่มีเจตคติที่ดี (2) ผู้นำที่มีค่านิยมที่ดี (3) ผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี (4) ผู้นำที่มองโลกในแง่ดี (5) ผู้นำที่คิดแต่สิ่งที่ดี ๆ (6) ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นที่ดี (7) ผู้นำที่มีความสนใจที่ดี (8) ผู้นำที่มีความเชื่อที่ดี (9) ผู้นำที่ไม่คิดอคติต่อผู้อื่น (10) ผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม

2) ด้านการคิดนอกกรอบ (Over Frame) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่คิดค้นนวัตกรรมสิ่งใหม่ (2) ผู้นำที่คิดสร้างสรรค์ (3) ผู้นำที่คิดรอบด้านในหลายมุมมอง (4) ผู้นำที่สามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นคิดไม่ได้ (5) ผู้นำที่สามารถทำในสิ่งที่คนอื่นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้ (6) ผู้นำที่สามารถเข้าถึงในสิ่งที่คนอื่นเข้าถึงไม่ได้ (7) ผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย (8) ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนภาวะความกลัวเป็นความกล้า 3) ด้านการคิดเชิงตรรกะ (Trakkasart) ประกอบด้วย (1) ผู้นำที่คิดโดยมีเหตุและผลรองรับ (2) ผู้นำที่มีการคิดวิเคราะห์ที่ดี (3) ผู้นำที่มีการคิดแบบการหยั่งรู้ (4) ผู้นำที่คิดอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการ (5) ผู้นำที่คิดโดยมีพื้นฐานแห่งความรู้ที่ดี (6) ผู้นำที่คิดแบบเชื่อมโยง (7) ผู้นำที่คิดเชิงรุก (8) ผู้นำที่คิดเชิงเผยแพร่ (9) ผู้นำที่คิดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย

3. เพื่อสร้างรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว

ในขณะนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาวจำนวน 384 คน พบว่ามีตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย 106 ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 มิติคุณลักษณะเฉพาะ (Identity) ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะทางสติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีการคิดวิเคราะห์ได้อย่างรวดเร็ว ฉับไว (2) ผู้นำที่รู้จักแก้ปัญหา

ด้วยสติปัญญาที่ดี (3) ผู้นำที่มีความจำหรือการจดจำที่ดี (4) ผู้นำที่มีความละเอียดอ่อนรอบคอบในการคิด (5) ผู้นำที่มีวิจาร์ณญาณทางความคิดที่ดี (6) ผู้นำที่มีไหวพริบปฏิภาณที่ดี 2) ด้านลักษณะความรู้ ความสามารถ (Knowledge and Ability) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (2) ผู้นำที่มีความรู้ในด้านเศรษฐกิจ (3) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักเศรษฐศาสตร์ (4) ผู้นำที่รู้จักบริบทสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (5) ผู้นำที่มีความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับองค์กร (6) ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (7) ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้สารสนเทศ (8) ผู้นำที่มีความสามารถในการพูดภาษาต่างประเทศ (9) ผู้นำที่มีความสามารถในการประกอบธุรกิจและการค้า และ (10) ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2 มิติพฤติกรรมการนำ (Leadership Behavior) ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic) ได้แก่ (1) ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (2) ผู้นำที่มีการกระจายอำนาจและมอบอำนาจ (3) ผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (4) ผู้นำที่เน้นการสร้างความร่วมมือในการทำงาน (5) ผู้นำที่ให้รางวัลในการทำงาน มากกว่าการลงโทษ (6) ผู้นำที่ยึดหลักเสียข้างมาก (7) ผู้นำที่มาจากทางเลือกตั้ง (8) ผู้นำที่ไม่กดขี่ข่มเหงผู้อื่น (9) ผู้นำที่เคารพในกฎระเบียบกติกา ขององค์กรและสังคม 2) ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งคน (Consideration) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น (2) ผู้นำที่ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (3) ผู้นำที่มีความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของผู้อื่น (4) ผู้นำที่ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น (5) ผู้นำที่ให้โอกาสผู้อื่นในการทำงาน (6) ผู้นำที่มีน้ำใจและโอบอ้อมอารีกับผู้อื่น 3) ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Initiating) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีการวางแผนในการทำงาน (2) ผู้นำที่มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงาน (3) ผู้นำที่มีความทุ่มเทในการทำงาน (4) ผู้นำที่กำหนดบทบาทของงานไว้อย่างชัดเจน (5) ผู้นำที่รักในงานที่ทำ

3.3 มิติหลักธรรมสำหรับนักปกครอง (Governors' Morality) ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสัพปุริสธรรม 7 (Sappuriyatham 7) ได้แก่ (1) ผู้นำที่รู้จักงาน รู้จักหน้าที่ รู้จักกฎเกณฑ์ กติกาที่เกี่ยวข้อง (2) ผู้นำที่รู้จักจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการทำงาน (3) ผู้นำที่รู้จักตนเอง (4) ผู้นำที่รู้จักความพอดี (5) ผู้นำที่รู้จักเวลา จังหวะที่เหมาะสม (6) ผู้นำที่รู้จักชุมชน ท้องถิ่น สังคม (7) ผู้นำที่รู้จักบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านหลักธรรมมาภิบาล 6 (Thammapiban 6) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีคุณธรรม (2) ผู้นำที่มีนิติธรรม (3) ผู้นำที่มีความโปร่งใส (4) ผู้นำที่สร้างการมีส่วนร่วม (5) ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ (6) ผู้นำที่ยึดหลักความคุ้มค่า 3) ด้านหลักพรหมวิหาร 4 (Phomvihān 4) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความเมตตา (2) ผู้นำที่มีความกรุณา (3) ผู้นำที่มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี (4) ผู้นำที่มีการวางตัวอย่างเหมาะสม

3.4 มิติด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) ประกอบด้วย 1) ด้านมุ่งใส่สัมพันธ์ (Reader Relationship) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีไมตรีจิตและแสดงความจริงใจกับผู้อื่น (2) ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ (3) ผู้นำที่ไม่ชอบความขัดแย้ง (4) ผู้นำที่รู้จักสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (5) ผู้นำที่รู้จักให้ความสำคัญกับผู้อื่น 2) ด้านมุ่งใส่อุดมการณ์ (Target) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีปณิธานแน่วแน่และชัดเจนต่อองค์กร (2) ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (3) ผู้นำที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาในการทำงาน (4) ผู้นำที่มีความรักและศรัทธาในองค์กร (5) ผู้นำที่อุทิศตนและมีความเสียสละต่อส่วนรวม (6) ผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (7) ผู้นำที่มีจิตสาธารณะและใฝ่บริการ

3.5 มิตินักจัดการแบบเหนือชั้น (Expert Administrator) ประกอบด้วย 1) ด้านนักจัดการเชิงกลยุทธ์ (Cherngkollayuth) ได้แก่ (1) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (2) ผู้นำเชิงสถานการณ์ (3) ผู้นำเชิงปฏิรูป (4) ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (5) ผู้นำนักยุทธศาสตร์ 2) ด้านนักจัดการมืออาชีพ (Professional) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีประสบการณ์ (2) ผู้นำที่มีความตื่นตัวทางเศรษฐกิจ (3) ผู้นำที่มีความรู้รอบด้าน (4) ผู้นำที่มีความชำนาญในการสร้างเครือข่าย (5) ผู้นำที่เข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (6) ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในการการบริหารจัดการองค์กร (7) ผู้นำที่มีความชำนาญในการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพ (8) ผู้นำที่แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (9) ผู้นำที่มีการมองเห็นไกลสู่นาคต (10) ผู้นำที่มีความเป็นวิชาชีพ 3) ด้านนักการทูต (Relationship) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีพื้นฐานและทักษะในการพูดที่ดี (2) ผู้นำที่มีทักษะในการเจรจาต่อรอง โกล่เกลี่ยที่ดี (3) ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (4) ผู้นำที่เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (5) ผู้นำที่สามารถอ่านใจคู่แข่งได้ (6) ผู้นำที่มีจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจผู้อื่น (7) ผู้นำที่มีจิตใจเป็นกลาง รักสันติและสร้างความสามัคคี (8) ผู้นำที่รู้จักติดต่อประสานงานกับผู้อื่น

3.6 มิตินิยามกระบวนทัศน์ (Paradigm) ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดเชิงบวก (Positive Thinking) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม (2) ผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี (3) ผู้นำที่มีค่านิยมและความเชื่อที่ดี (4) ผู้นำที่มีเจตคติและการมองโลกที่ดี (5) ผู้นำที่มีความสนใจและมุ่งหวังที่ดี 2) ด้านการคิดนอกกรอบ (Over Frame) ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ (2) ผู้นำที่สามารถคิดในสิ่งที่ผู้อื่นคิดไม่ได้ (3) ผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย (4) ผู้นำที่สามารถทำในสิ่งที่คนอื่นไม่ได้ให้เป็นไปได้ (5) ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนภาวะความกลัวให้เป็นความกล้าได้ (6) ผู้นำที่มองปัญหาให้เป็นโอกาสได้ 3) ด้านการคิดเชิงตรรกะ (Trakkasart) ได้แก่ (1) ผู้นำที่คิดโดยมีเหตุและผลรองรับ (2) ผู้นำที่มีการคิดวิเคราะห์และไตร่ตรองที่ดี

(3) ผู้นำที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (4) ผู้นำที่มีการคิดแบบเชื่อมโยง (5) ผู้นำที่มีการคิดอยู่บนพื้นฐานแห่งความรู้ (6) ผู้นำที่มีการคิดแบบเชิงรุก (7) ผู้นำที่มีการคิดแบบเชิงเผยแพร่

4. เพื่อประเมินสำหรับการยืนยันรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว ในระยะสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยได้ประเมินสำหรับการยืนยันรูปแบบ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบยืนยันเรียกว่า "Expert Verify" จำนวน 20 คน เพื่อยืนยันองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาว พบว่า มีรูปแบบที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน 3.50 ขึ้นไป อยู่ในระดับความเหมาะสมมากขึ้นไปตามกระบวนการประเมินสำหรับการยืนยันรูปแบบ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 16 องค์ประกอบย่อย และ 75 ตัวชี้วัด ดังนี้

4.1 มิติคุณลักษณะเฉพาะ (Identity) ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะทางสติปัญญา ได้แก่

(1) ผู้นำที่รู้จักแก้ปัญหาด้วยสติปัญญาที่ดี (2) ผู้นำที่มีความละเอียดอ่อนรอบคอบในการคิด (3) ผู้นำที่มีวิจรรณญาณทางความคิดที่ดี (4) ผู้นำที่มีไหวพริบปฏิภาณที่ดี 2) ด้านลักษณะความรู้ความสามารถ ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน (2) ผู้นำที่มีความรู้ในด้านเศรษฐกิจ (3) ผู้นำที่มีความรู้เกี่ยวกับหลักเศรษฐศาสตร์ (4) ผู้นำที่มีความสามารถในการใช้สารสนเทศ (5) ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.2 มิติพฤติกรรมกรรมการนำ (Leadership Behavior) ประกอบด้วย 1) ด้านพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย ได้แก่ (1) ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น (2) ผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (3) ผู้นำที่เน้นการสร้างความร่วมมือในการทำงาน (4) ผู้นำที่ยึดหลักเสียงข้างมาก 2) ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งคน ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น (2) ผู้นำที่ยกย่องให้เกียรติผู้อื่น (3) ผู้นำที่ให้โอกาสผู้อื่นในการทำงาน (4) ผู้นำที่มีน้ำใจและโอบอ้อมอารีกับผู้อื่น 3) ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีการวางแผนในการทำงาน (2) ผู้นำที่มีความทุ่มเทในการทำงาน (3) ผู้นำที่รักในงานที่ทำ

4.3 มิติหลักธรรมสำหรับนักปกครอง (Governors' Morality) ประกอบด้วย

1) ด้านสัปปริสธรรม 7 ได้แก่ (1) ผู้นำที่รู้จักงาน รู้จักหน้าที่ รู้จักกฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง (2) ผู้นำที่รู้จักจุดมุ่งหมายและเป้าหมายในการทำงาน (3) ผู้นำที่รู้จักตนเอง (4) ผู้นำที่รู้จักความพอดี (5) ผู้นำที่รู้จักเวลา จังหวะ ที่เหมาะสม (6) ผู้นำที่รู้จักชุมชน ท้องถิ่น สังคม (7) ผู้นำที่รู้จักบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านหลักธรรมาภิบาล 6 ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีคุณธรรม (2) ผู้นำที่มีนิติธรรม (3) ผู้นำที่มีความโปร่งใส (4) ผู้นำที่สร้างการมีส่วนร่วม (5) ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ (6) ผู้นำที่ยึดหลักความ

คุ่มค่า 3) ด้านหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความเมตตา (2) ผู้นำที่มีความกรุณา (3) ผู้นำที่มีการวางตัวอย่างเหมาะสม

4.4 มิติจิตวิญญาณ (Spirituality) ประกอบด้วย 1) ด้านมุ่งใฝ่สัมพันธ์ ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีไม่ตรีจิตและแสดงความจริงใจกับผู้อื่น (2) ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ (3) ผู้นำที่รู้จักสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (4) ผู้นำที่รู้จักให้ความสำคัญกับผู้อื่น 2) ด้านมุ่งใฝ่อุดมการณ์ ได้แก่ (1) ผู้นำที่อุทิศตนและมีความเสียสละต่อส่วนรวม (2) ผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน (3) ผู้นำที่มีจิตสาธารณะและใฝ่บริการ

4.5 มิตินักจัดการแบบเหนือชั้น (Expert Administrator) ประกอบด้วย 1) ด้านนักจัดการเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ (1) ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (2) ผู้นำเชิงสถานการณ์ (3) ผู้นำเชิงปฏิรูป (4) ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (5) ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ 2) ด้านนักจัดการมืออาชีพ ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความชำนาญในการสร้างเครือข่าย (5) ผู้นำที่เข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (6) ผู้นำที่มีการมองการณ์ไกลสู่นาคต 3) นักการทูต ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีพื้นฐานและทักษะในการพูดที่ดี (2) ผู้นำที่มีทักษะในการเจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ยที่ดี (3) ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ (4) ผู้นำที่มีจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจผู้อื่น (5) ผู้นำที่รู้จักติดต่อประสานงานกับผู้อื่น

4.6 ด้านเชิงกระบวนทัศน์ (Paradigm) ประกอบด้วย 1) ด้านการคิดเชิงบวก ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม (2) ผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี (3) ผู้นำที่มีค่านิยมและความเชื่อที่ดี (4) ผู้นำที่มีเจตคติและการมองโลกที่ดี (5) ผู้นำที่มีความสนใจและมุ่งหวังที่ดี 2) ด้านการคิดนอกกรอบ ได้แก่ (1) ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ (2) ผู้นำที่สามารถคิดในสิ่งที่ผู้อื่นคิดไม่ได้ (3) ผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย (4) ผู้นำที่มองปัญหาให้เป็นโอกาสได้ 3) ด้านการคิดเชิงตรรกะ ได้แก่ (1) ผู้นำที่คิดโดยมีเหตุและผลรองรับ (2) ผู้นำที่มีการคิดวิเคราะห์และไตร่ตรองที่ดี (3) ผู้นำที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ (4) ผู้นำที่มีการคิดแบบเชื่อมโยง (5) ผู้นำที่มีการคิดอยู่บนพื้นฐานแห่งความรู้ (6) ผู้นำที่มีการคิดแบบเชิงเผยแพร่

อภิปรายผล

จากผลการศึกษารูปแบบภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดระยองเศรษฐกิจของภูมิภาคชนแดนไทย-ลาวพบว่า มีคุณลักษณะตัวชี้วัดรายด้านที่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. มิติคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ ด้านลักษณะทางสติปัญญา พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2540: 18-19) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำ คือ ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ผู้นำที่มีวิจรรย์ญาณทางความคิดที่ดีผู้นำที่มีไหวพริบปฏิภาณที่ดีความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรมและแนวคิดของเบิร์ด (Bird) ในราวปี ค.ศ. 1940 ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำและผู้ตามจากผลการศึกษาโครงการวิจัย 20 เรื่อง สามารถรวบรวมสรุปคุณลักษณะผู้นำทั้งหมดได้ 79 ลักษณะ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่คงที่ คือจาก 79 ลักษณะ มี 51 ลักษณะที่แตกต่างกันเพียง 1 เท่านั้น และมี 4 ลักษณะร่วม ได้แก่ สติปัญญาความฉลาด (Intelligence) ความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเบิร์ดเรียกว่าเป็นคุณลักษณะทั่วไปของภาวะผู้นำ ต่อมาในปี ค.ศ. 1959 อาร์ มานน์ (R. Mann) ได้ทบทวนผลงานวิจัย 125 เรื่องเกี่ยวกับผู้นำ ได้ข้อสรุปว่า สติปัญญาความฉลาด และการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ ผลงานของเบิร์ดนี้ถือเป็นผลงานต้นแบบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (สุกิจ กองจันทร์. 2555 : 174) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Janda, K. F. (1960 : 86) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะเด่นของผู้นำระหว่างปี ค.ศ. 1904-1948 โดยเน้นการเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้นำ กับผู้ที่ไม่เป็นผู้นำ พบว่าคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำ ในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนให้ผู้อื่น ปฏิบัติภารกิจ ได้บรรลุเป้าหมายนั้นตรงตามสมมติฐานได้แก่ การมีสติปัญญาที่ดี ความเฉลียวฉลาด ความรู้สึกไวในการรับรู้ต่อความต้องการของผู้อื่น ความเข้าใจในงาน ความคิดริเริ่ม ความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่างๆ มีความมั่นใจในตนเอง ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจ และการควบคุม อย่างไรก็ตามความจำเป็นต้องใช้คุณลักษณะแต่ละชนิดมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ผลวิจัยเหล่านี้ไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่จำเป็น หรือให้ความแน่นอนว่าองค์ประกอบใดจะทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในปี ค.ศ. 1974 สต็อคคิลด์ ได้ทำการสังเคราะห์ผลงานวิจัยคุณลักษณะผู้นำ ระหว่างปี 1949-1970 จำนวน 163 กรณี พบว่ามีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความมีประสิทธิภาพของผู้นำและมีทักษะใหม่ ๆ บางประการที่เพิ่มขึ้นคือต้องมีทักษะการแก้ปัญหาด้วยสติปัญญาและความละเอียดอ่อนรอบคอบในการคิด (Janda, K. F. 1960 : 211)

ด้านลักษณะความรู้ ความสามารถ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Trewatha and Newport (1982 : 384) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการบริหาร ต้องมีลักษณะความรู้ ความสามารถโดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อนำพฤติกรรมองค์การให้เข้าไปในทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว ในทัศนะนี้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีพลวัตหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุด (กิติ ตยัคคานนท์. 2530 : 140) และประกอบกับผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ว่าในปี พ.ศ. 2558 ประเทศในภูมิภาคทั้ง 10 ชาติ จะรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีความรู้และเข้าใจการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนในประเทศอาเซียน โดยมุ่งให้เกิดการไหลเวียนอย่างเสรีของ สินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมภายในปี 2020 ทำให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว (Single Market and Production Base) ให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกใหม่ของอาเซียนเพื่อลดช่องว่างการพัฒนาและช่วยให้ประเทศเหล่านี้เข้าร่วมกระบวนการรวมตัวทางเศรษฐกิจของอาเซียนส่งเสริมความร่วมมือในนโยบายการเงินและเศรษฐกิจ มหาภาคตลาดการเงินและตลาดทุน และภาษีอากร การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการคมนาคม พัฒนาความร่วมมือด้านกฎหมาย การเกษตร พลังงาน การท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. มิติพฤติกรรมกรรณา ได้แก่ ด้านพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1961) ผู้นำแบบฉบับของผู้นำที่มีส่วนร่วม เช่น ผู้นำควรใช้การประชุมของกลุ่มเพื่อกระตุ้น การที่ส่วนรวมของพนักงานในการทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหา การติดต่อสื่อสารความร่วมมือกัน และการแก้ปัญหาของความขัดแย้ง ผู้นำแบบมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุน และแนะแนวทาง การตัดสินใจของกลุ่ม และมุ่งเน้นให้ทำการตัดสินใจ และแก้ปัญหา ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ได้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชา หากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุย ด้วย ในการปฏิบัติงานบริหารของผู้นำชนิดนี้ มักจะไปในทำนองที่ว่า สิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนดังนั้น การแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ จึงมักให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมพิจารณา ซึ่งอาจจะกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้นผู้นำชนิดนี้จะพยายามส่งเสริมให้คนงานออกความคิดเห็นได้ และมีโอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยสรุปว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตยเป็นผู้นำที่ทำงานโดยอาศัยความร่วมมือกับผู้ได้บังคับบัญชา การตัดสินใจอยู่บนฐานของการปรึกษาหารือกัน (วิภาดา คุปตานนท์. 2544 : 242-247) และด้านพฤติกรรมแบบมุ่งคน พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดใน

ช่วงปี ค.ศ. 1945 นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐ โอไฮโอ ได้ทำการศึกษาแบบเจาะลึก เพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ พฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยให้ลูกน้องมีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ดูแลอยู่ห่าง ๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน และผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพิ่มเติมว่าผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์จะต้องมีคุณลักษณะคือ ผู้นำที่มีความเป็นมิตรกับผู้อื่น ผู้นำที่ขย่งให้เกียรติผู้อื่น ผู้นำที่ให้โอกาสผู้อื่นในการทำงาน ผู้นำที่มีน้ำใจและ โอบอ้อมอารีกับผู้อื่น ฯลฯ

ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งงาน พบว่า เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตามการศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมแบบมุ่งงาน โดยมุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำซึ่ง ได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความทุ่มเทในการทำงานรักในงานที่ทำและจะแนะนำให้ลูกน้องตั้งเป้าหมายของงานที่ทำหาย และปฏิบัติตามได้

3. มิติหลักธรรมสำหรับนักปกครอง ได้แก่ ด้านหลักสัปปริสธรรม 7 พบว่า สอดคล้องกับหนังสือ “ภาวะผู้นำ” ของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ในตอนหนึ่งของหนังสือที่ได้กล่าวถึงคุณสมบัติในตัวของผู้ว่า มี 7 ประการ และได้ย้ำไว้ว่าคุณธรรม 7 ประการนี้ แม้ผู้นั้นจะไม่มีคุณสมบัติข้ออื่นก็เป็นผู้นำได้ ความว่า “คุณสมบัติในตัวของผู้ว่า มี 7 ประการ” คือ 1. รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือกฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา แล้วก็ขึ้นอยู่กับในหลักการ ตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกา ที่ผู้นำจะต้องรู้ต้องชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น 2. รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการ ไปไหน นอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหว อะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทางก็ไม่มัววุ่นวาย ใครจะพูดว่าค่าเหน็บแนม เมื่อไม่ตรงเรื่อง ก็ไม่มัวถือสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่อง เอาแต่เรื่องที่เขาเข้าแนวทางสู่จุดหมาย ใจมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างชัดเจนและ

มุ่งมั่นแน่วแน่ 3. รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อที่ยังข้ออ่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้มาได้ดียิ่งขึ้นไป 4. รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ ท่านยกตัวอย่าง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญา และการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้น ๆ หรือในเรื่องรายนั้น ๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะ การทำการต่าง ๆ ทุกอย่างต้องพอดี ถ้าไม่พอดีก็พลาดความดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี 5. รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะเวลา ปริมาณ ความเหมาะสมของเวลาว่า เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหน จะทำอะไรอย่างไร จึงจะเหมาะสม ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่นวางแผนว่า สักจะมีแนวโน้มจะเป็นอย่างไรในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้น เราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร 6. รู้ชุมชน คือ รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไรมีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขา ก็ต้องรู้ปัญหาความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อย ๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขา เราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาก็ได้ตรงจุด 7. รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชม หรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัด อหยาสัย ความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้ เพราะว่าการทำงานนั้น ไม่ใช่จะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานได้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่า เขาควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญของงานแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขาด้วย (พระธรรมปิฎก. 2551 : 98)

ด้านหลักธรรมาภิบาล 6 พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ ทักษิณ ชินวัตร (2545 : 121) เรื่อง ธรรมาภิบาลกับ ผู้นำการบริหารแนวใหม่คือ ธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงาน และการปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หัน ไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์และ

ธรรมชาติของการบริหารจัดการที่ดี มากขึ้น แทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมดังแต่ก่อน เพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรม ในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองการปกครองได้มุ่งให้ประชาชนเป็น ศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติ ราชการต่าง ๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นไปได้ อีก ต่อไป การมีการบริหารจัดการที่ดีจึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไป ปฏิบัติกันมากขึ้นดังกล่าวแล้วธรรมชาติของการบริหารจัดการที่ดี เป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจ ของประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการ และพนักงานบริษัทเอกชนเพราะธรรมชาติเป็นการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ พร้อมตอบคำถามหรือ ตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและพร้อมรับผิดชอบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การคำนึงถึงการมี ส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผล ตลอดจนร่วมรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน มีการส่งเสริมสถานภาพหญิงชาย และการให้ความสำคัญกับกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งคนด้อยโอกาส ตลอดจน การสร้างความเท่าเทียมกันทางสังคมในการรับโอกาสต่าง ๆ ที่ประชาชนพึงจะได้รับจากรัฐอีกด้วย ธรรมชาติเป็นทั้งหลักการ กระบวนการและเป็นเป้าหมายไปในตัว การมีธรรมชาติอาจนำมาสู่ การมีประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ได้ในที่สุดและการมีประชาธิปไตยก็นำมาสู่การมีผลทางสังคม คือ การมีการพัฒนาประเทศไปในทางที่สร้างความสงบสุขอย่างต่อเนื่องและสถาพร ตลอดจนนำมาสู่ การแก้ปัญหาคความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี ในส่วนของเอกชนก็มีการมีการนำหลักธรร มาภิบาลมาใช้ซึ่งมีการเรียกว่า เป็น Corporate Governance หรือ บรรษัทภิบาล เป็นการสร้าง หลักของ การเติบโตของบริษัท เพื่อความอยู่รอดในโลกของการแข่งขัน ซึ่งต้องมีแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากร เช่น ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และแข่งขันได้ เป็นต้น การมี บรรษัทภิบาลเป็น การดำเนินการไปด้วยหลักธรรมที่ถูกต้อง เพื่อเสริมศักยภาพในการแข่งขัน และเพิ่มประสิทธิภาพ การมีการจัดการที่ดี ช่วยให้ระบบถ่วงดุลที่เกิดขึ้นในองค์กรดีขึ้น ระบบตรวจสอบจะทำได้ดีด้วย พระพุทธเจ้าคือ ‘ มัชฌมาปฏิปาทา’ (ทักษิณ จินวัตร. 2545 : 49) และด้านหลักพรหมวิหาร พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของเมธี ปิยะคุณ (2552 : 79) บทความเรื่อง ยอดผู้นำยุคใหม่ กล่าวว่าผู้นำยุคใหม่ จะต้องยึดธรรมะ อันดับแรก คือ พรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นธรรมะของผู้ใหญ่ ได้แก่ ธรรมะ 4 ข้อ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เมตตา คือ ความเป็นมิตร ไม่มุ่งร้าย แต่มุ่งประโยชน์ มุ่งความสุขแก่ผู้อื่นอย ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กรุณา คือ การช่วยเหลือนอกจากคิดดีมีเมตตาแล้ว เมื่อมีโอกาสที่ทำได้ คือ กรุณาคิด ช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหา ตกทุกข์ได้ยาก ให้เขาพ้นจากความทุกข์นั้นๆ มุทิตา คือ การพลอยยินดี

เมื่อผู้น้อยได้ดี ประสบความสำเร็จ ผู้นำก็ไม่คิดอิจฉา แต่ยินดีด้วย และสนับสนุนให้ผู้น้อยประสบความสำเร็จให้สูงขึ้นก้าวหน้ายิ่งขึ้นตามความสามารถ อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉยในสถานการณ์ที่เหมาะสม เช่น ลูกน้องจงใจทำผิดก็ต้องให้มีการลงโทษไปตามกฎ คือ รู้จักใช้ทั้งเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ให้เหมาะสมไม่เสียกรรม (เมธี ปิยะคุณ. 2552 : 74) และสอดคล้องกับแนวคิดของรัชชยสุวรรณสาร (2557 : 74) เรื่อง หลักธรรมสำคัญสุดแห่งภาวะผู้นำ กล่าวว่า หลักแห่งพรหมวิหาร 4 ได้รับการพิสูจน์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้าน ภาวะผู้นำ หลาย ๆ ท่านแล้วว่าเป็นหลักธรรมที่จะนำผู้นำไปสู่ความสำเร็จสูงสุด ซึ่งหนังสือที่ผู้เชี่ยวชาญด้าน ภาวะผู้นำ ระดับโลกเขียนขึ้นหากอ่านดูแล้วไม่พ้นหลักแห่งพรหมวิหาร 4 เกี่ยวข้องด้วยทุกเล่มจึงได้นำหลักแห่งพรหมวิหาร 4 ในพระพุทธศาสนา มาอธิบายให้ทุกท่านได้ทราบ ซึ่งในบทความนี้ไม่ได้มีเจตนาที่จะเผยแพร่ ศาสนา แต่อย่างใด แต่ผมรับประกันได้ว่า ทุกคน หรือผู้นำบนโลกใบนี้ทุกคน ทุกชนชั้น ทุกศาสนา สามารถนำหลักธรรมนี้ไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผล คือ 1. เมตตา รู้สึกสงสารผู้อื่น เห็นผู้อื่นอยู่เสมอ แม้ใครจะคำจะว่า หรือใครจะมาทำร้าย ก็ยังมีเอ็นดูสงสาร ในคนเหล่านั้น หากมีศัตรู ก็คิดกับศัตรูด้วยเมตตาที่นำสงสารคนหนึ่งที่ยังเวียนว่ายตายเกิดหาที่สุดไม่ได้ มองศัตรูด้วยสายตาที่เอ็นดูตั้งสายตาของมารดาแลดูบุตร สิ่งนี้จะทำให้ท่านมีแวตตาเป็นประกายดังแก้วใส และมีพลังทำให้คนที่คิดร้ายหรือศัตรูต่าง ๆ เปลี่ยนใจมาคิดดีต่อเรา ไปที่ไหนคนก็รักใคร่ อยากรักใคร่ใจดี แม้ว่าจะเพิ่งรู้จักกันก็ตาม เพราะกระแสพลังของความเมตตา มีพลังมากที่สุดในโลกใบนี้ เมตตาธรรม คำจูนโลก 2. กรุณา ยื่นมือช่วยเหลือผู้ประสบทุกข์ ช่วยเหลือแม้กระทั่งศัตรู ช่วยแม้กระทั่งไม่ทำให้ศัตรู โกรธเรา ช่วยไม่ให้เค้าผลอก่อกรรมกับเรา เค้าด่ามาก็ไม่คำตอบ เพื่อช่วยให้เค้าไม่มีเวรกับเรา เห็นขอทาน หรือคนที่เดือดร้อนก็ช่วยเหลือแบบไม่ต้องตระหนี่ พระพุทธองค์สอนให้ทำทาน เพื่อลดความตระหนี่ในตัว และเพื่อแผ่ช่วยเหลือกันและกัน เป็นการทำบุญซึ่งถือว่าเป็นอริยทรัพย์ตามติดไปภพหน้าได้ทุกภพ ท่านจะดูมีสง่าราศรี แม้แต่หมายังไม่กล้ากัด มีแต่เดินตามกระดิกหาง หรือคนเจอน้ำก็รักใคร่ ไปที่ไหนคนก็อยากเสวนาด้วย 3. มุทิตา ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นมี ยินดีในสิ่งที่ผู้อื่นเป็น ใครจะได้ดีกว่าเราก็นินดีกับเค้า เค้าทำความดีเราก็นุโมทนา ไม่อิจฉา ริษยา ไม่ไปนินทาให้ร้ายเค้า ไม่หมั่นใส่หรือน้อยเนื้อต่ำใจใดๆ ส่วนใครด่าว่าเราก็นินดีในสิ่งที่เค้าเข้ามา เสีย นินทาเราก็นินดีที่เค้าได้นินทาเราไป เพราะแสดงว่าเราได้เคยทำกรรมกับเขามาก่อน เราจึงต้องมาโดนด่าในวันนี้ ส่วนที่เราต้องยินดี นั่นก็เพราะเราได้มีโอกาสได้ชดใช้กรรมแล้ว เป็นเรื่องน่ายินดีอย่างยิ่งที่ได้มีโอกาสชดใช้กรรมให้หมดไปโดยไม่เกิดการจองเวรกัน และได้บุญเพิ่มขึ้นอีกอย่างหนึ่งคือ อภัยทาน ซึ่งเป็นการทำให้เรายินดีน้อมรับแม้แต่คำด่าคำติฉินนินทา ยินดีที่ผู้อื่นดีกว่าเรา ยินดีที่เราไม่มีวันจะเก่งเหมือนใคร พอใจที่เกิดมาแบบนี้ แล้วท่านจะมีเสน่ห์มาก จะมีความมั่นใจในตัวเอง และสีหน้าสว่างไสว ความหมองจะไม่มี 4. อุเบกขา การวางเฉย ระลึกเสมอว่า ไม่มีอะไรเป็นตัวเป็นตนอย่างแท้จริง เขาก็มีสิทธิ์ที่จะเลวหรือดี เขาก็ยังเวียนว่ายตายเกิดเหมือนเรา เขาทำอะไรมา ท่านก็วางเฉย อย่าไปเอา

เก็บจนปั่นป่วนใจ มีใจเป็นกลาง ใครมาพูดอะไรกระทบใจ ก็ทำใจเลย ๆ ไว้เหมือนสายลมโชยที่พัดคลอเบา ๆ ไม่มีแก่นสารใด ๆ ให้มาทำร้ายใจเราได้ ใครทำอะไรมาก็วางเฉย เพราะเชื่อในกรรมว่า กรรมจะจัดสรรผลกรรมได้ยุติธรรมที่สุด ความทุกข์ที่แท้จริงคือทุกข์ที่ต้องเวียนว่ายตายเกิดไม่รู้จักจบสิ้น (ธวัชชัย สุวรรณสาร. 2557 : 79)

4. มิติจิตวิญญาณ ได้แก่ ด้านมุ่งไฟสัมพันธ์ พบว่า ได้แก่ ผู้นำที่มีเมตริจิตและแสดงความจริงใจกับผู้อื่น ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่รู้จักสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้นำที่รู้จักให้ความสำคัญกับผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ William J. Reddin. (1996 : 132) แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด จะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญ เป็นคนแบบกันเอง เจียม ๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใคร ชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอริยาสัยเป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536 : 285) กล่าวว่าบุคคลเรียนรู้จักตนเองได้จาก การ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น จากสัมพันธภาพนี้ บุคคลจะได้รู้จักจุดเด่น และจุดด้อยของตนเอง รู้และเข้าใจถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งเรียนรู้ความเป็นจริงของโลก โดยสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล จะช่วยให้การเรียนรู้ เป็นไปโดยไม่มีติดเบียน มีการยอมรับและเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างที่เป็นจริง คั้งนั้นสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล จึงเป็น กุญแจสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่ การพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง การมีความรู้สึกว่าชีวิตมีความหมายและมีคุณค่า และการมีสุขภาพจิต ที่ดีและสามารถพัฒนาตนให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้ แต่บุคคลที่ไม่สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ จะรู้สึกอ้างว้าง โดดเดี่ยว เกิดความรู้สึกว่าชีวิตไร้ความหมายและนำไปสู่ความรู้สึกซึมเศร้า และท้อแท้ในชีวิต และการมีพฤติกรรม ที่เป็นปัญหาได้ เช่น พฤติกรรมแยกตัวจากสังคม การติดยาเสพติด เป็นต้น การสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลุมผลได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลในการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน และนอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น อันได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารความเข้าใจ

ด้านมุ่งไฟอุดมการณ์ พบว่า ได้แก่ ผู้นำที่อุทิศตนและมีความเสียสละต่อส่วนรวม ผู้นำที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้นำที่มีจิตสาธารณะและใฝ่บริการ สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 79) ได้เขียนบทความทางวิชาการ เรื่อง ผู้นำกับจิตสำนึกสาธารณะ ผู้นำที่พึงประสงค์ควรเป็นต้นแบบที่ดีที่งามให้กับคนในสังคม ด้วยการมีจิตสำนึกที่จะทำ ประโยชน์ ให้สาธารณะ โดยไม่ผิดกฎหมาย โดยไม่มีการทุจริตคอร์รัปชัน ก้าวข้าม

ผลประโยชน์ส่วน ตนและพวกพ้องสู่ประโยชน์สุขของสาธารณะ ผลประโยชน์ร่วมของส่วนรวม ที่ใหญ่กว่าผลประโยชน์ส่วนตน เมื่อไหร่ที่ผู้นำประเทศ ผู้นำสังคม ผู้นำชุมชนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน มีจิตสำนึกสาธารณะ เป็นตัวแบบที่ดีให้กับประชาชนและเยาวชนของชาติ ชุมชนสังคมและ ประเทศชาติก็มักจะอยู่ดีมีสุข ไม่อยู่ร้อนนอนทุกข์เหมือนที่เป็นอยู่ คนดีควรต้องคิดดี ทำดี และพูดดี คนดีควรต้องคิดถูก ทำถูก และพูดถูก โดยเฉพาะคนที่เป็ผู้นำ เป็นบุคคลสาธารณะ หากผู้นำมี จิตสำนึกสาธารณะ ก็มี โอกาสที่ผู้นำจะคิด พูดและทำในสิ่งที่ดีที่งาม ที่ถูกต้อง

5. มิตินักจัดการแบบเหนือชั้น ได้แก่ ด้านนักจัดการเชิงกลยุทธ์ พบว่า ได้แก่ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้นำเชิงสถานการณ์ ผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sanders, J.E., Hoppkins, W.E., & Geroy, G.D. (2003 : 224) บันทึกเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คำว่า “กลยุทธ์” หรือเป็นคำศัพท์ในภาษกรีกสองคำรวมกัน คือ ซึ่งหมายถึง “กองทัพอ” และซึ่งหมายถึง “การนำหรือผู้นำ” เมื่อรวมกันกลยุทธ์จึงเป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์ ปัญหาการรบเพื่อนำกองทัพอเข้าทำลายล้างศัตรู โดยใช้บรรดาสรรพกำลังตลอดจนอุบายเล่ห์เหลี่ยม อันชาญฉลาดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้น การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการ ประกอบธุรกิจจากลักษณะที่เจ้าของกิจการเป็นผู้ดำเนินการเอง ไปสู่รูปแบบธุรกิจสมัยใหม่ที่มี ขนาดใหญ่ ที่ใช้เงินวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ภายใต้การบริหาร โดยผู้จัดการมืออาชีพ ในช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา ก็มีส่วนผลักดันให้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกล ยุทธ์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรมอย่างแพร่หลายมาก ขึ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเพื่อเป็นเครื่องมือในการตอบโต้กับสภาพการแข่งขัน และ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม โดยเฉพาะผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคตเกี่ยวกับตลาดลูกค้าคู่แข่งและผู้สนับสนุนปัจจัยการผลิตจากผลการสำรวจผู้บริหารของ บริษัทธุรกิจชั้นนำในพบว่าล้วนมีทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้การประกอบธุรกิจของตนประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูง ไม่ว่าในแง่ของการ ปรับเปลี่ยนทิศทางองค์กร ให้มีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์และการเพิ่มผลผลิตขององค์กร และด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาจน ถึงปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อองค์กร ผู้นำระดับสูงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการ คิดและการบริการแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง ได้มีความพยายามในการวางแผน กลยุทธ์อย่างสมบูรณ์ที่ครอบคลุมกิจการทั้งหมดขององค์กร ทำให้มีการนำเอาเรื่องของ กระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เช่น การจัด โครงการสร้าง องค์กร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการควบคุมและประเมินผล กลยุทธ์เข้ามามีบูรณาการร่วมกัน เป็นรูปแบบการบริการเชิงกลยุทธ์ โดยผู้นำระดับสูงขององค์กรซึ่ง

เป็นระดับกลยุทธ์เป็นบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในทุกขั้นตอน

ค่านักจัดการมืออาชีพพบว่า ได้แก่ ผู้นำที่มีประสบการณ์ ผู้นำที่มีความตื่นตัวทางเศรษฐกิจ ผู้นำที่มีความรู้รอบด้าน ผู้นำที่มีความชำนาญในการสร้างเครือข่าย ผู้นำที่เข้าใจและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผู้นำที่มีกรมองการณ์ไกลสู่ออนาคต สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม (2550 : 151) กล่าวว่า การบริหารงานในทุกองค์การในยุคปัจจุบันต้องการนักบริหารมืออาชีพมาทำหน้าที่ผู้บริหารจัดการให้ก้าวทันโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้เกิดการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ อันเป็นภาวะการณ์ที่ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจฐานความรู้เพื่อการแข่งขันและความร่วมมือ นักบริหารมืออาชีพเท่านั้นจึงจะสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ บุคคลที่ทำงานในทุกวงการอาชีพย่อมต้องการที่จะได้ชื่อว่าเป็นมืออาชีพนั้นอย่างมีอาชีพเพราะการได้ชื่อว่าเป็นมืออาชีพเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถทำงานในอาชีพอย่างมีคุณค่า เป็นการแสดงศักยภาพของตนเอง ความเป็นมืออาชีพนั่นมันจะได้มาไม่ยากนัก และ ชมพูนุช อัครเศรณี (2547 : 244) กล่าวว่า การเป็นมืออาชีพไม่ได้ตัดสินจากเฉพาะองค์ประกอบเชิงรูปธรรม อาทิ ผลกำไรมากมายน เงินเดือนสูง หรือใช้ชุดเครื่องแต่งกายมาทำงานอย่างหรู แต่คนเป็นมืออาชีพมีองค์ประกอบ ลักษณะและการปฏิบัติบางประการอันแนบชิดในเชิงรูปธรรมบ่งบอกถึงความเก่งกล้าที่เป็นสากลหลายประการ เช่น ประการแรก ความเก่งกล้าในการรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน และพร้อมทั้งเข้าใจบทบาทของตนและผู้อื่น มืออาชีพจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงานที่เป็นความรับผิดชอบของผู้อื่นถ้าไม่ได้รับคั่งนั้นถ้าไม่ได้เน้นการมอบหมายจากผู้มีอำนาจสั่งการหรือได้รับการร้องขอ การให้ความเห็นใจเข้าไปช่วยเหลืออาจนำผลเสียมาสู่องค์กรได้ การกระทำเช่นนี้อาจกลายเป็นการก้าวก่ายการทำงานของผู้อื่น มืออาชีพจึงมักมีความระมัดระวังในการสั่งการให้บุคคลที่ตนมีอำนาจสั่งการทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด ผู้บริหารที่ชอบสั่งการไปทั่วจึงเกิดภาพลักษณ์ว่าก้าวก่ายหรือล้ำเส้นผู้อื่น ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรและแตกความสามัคคี แนวความคิดนี้ไม่ใช่เป็นการเสนอแนะให้เกิดความคิดว่าธุระไม่ใช่แต่เป็นการสร้างความตระหนักให้เข้าใจว่าควรจะไปมีส่วนร่วมในการงานของหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างไร และในขอบเขตใดประการที่สอง ความเก่งกล้าในการคิดเองทำเองได้ เมื่อมีงานที่ต้องจัดการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ก็สามารถแสวงหาแนวทางในการดำเนินงานนั้นได้จนบรรลุเป้าหมายโดยไม่ต้องให้มีการสั่งการเป็นคำสั่งในแต่ละขั้นตอน มีความคิดในการแก้ปัญหาได้ การคิดเองได้คือความสามารถของบุคคลที่มองเห็นช่องทางในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ อาจเป็นการแสวงหาแนวทางเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่วางไว้ อาจเป็นการคิดหาแนวทางใหม่ที่

ดีกว่าเดิม หรือการ งานบางอย่างต้องการการคิดหาแนวทางที่ การสังเกตว่าบุคคลที่ทำงานหนึ่งงานใดคิดเองได้ คือ การสังเกตการปฏิบัติ ประการที่สาม ความเก่งกล้าในการรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำและผลที่จะได้รับ ขอมริบและจัดการกับผลงานนั้นทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม ขอมริบความดีและความผิดพลาดและพร้อมที่จะพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ไม่โยนความผิดหรือคิดหาทางถ่ายเทปัญหาไปให้ผู้อื่น ผู้บริหารที่ไม่ใช่มืออาชีพมักงใจผลักดันปัญหาไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคือคนอื่น มืออาชีพจะไม่ขยายความผิดพลาดให้แก่ผู้อื่นหรือทำให้เป็นเรื่องใหญ่โตขึ้น และจะไม่ปิดบังหรือกลบเกลื่อนความผิดของตนเองด้วยการให้ร้ายผู้อื่น จะไม่พุดแก้ตัวแต่จะขอโทษและขอโอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ประการที่สี่ ความเก่งกล้าในการตัดสินใจ ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารต้องตัดสินใจซึ่งในบางครั้งจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในระยะเวลาที่จำกัดในการหาข้อมูลเพียงพอเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ แต่เมื่อจำเป็นเร่งด่วนนักบริหารมืออาชีพจะสามารถพิจารณาเลือกและไม่ลังเลที่จะตัดสินใจได้ในทันทีแม้ว่าจะมีความหนักใจเมื่อเปรียบเทียบกับทางเลือกอื่นอยู่บ้าง มืออาชีพต้องไม่คิดว่าสิ่งเหล่านี้คืออุปสรรคในการบริหารจัดการเพราะการลังเลในการตัดสินใจอาจทำให้ช้าจนเกินการ นอกจากนี้ นักบริหารมืออาชีพควรสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในขอบเขตที่ตนได้รับมอบหมายและไม่พยายามที่จะโอนอำนาจการตัดสินใจไปให้ผู้อื่นทำแทนตน นักบริหารมืออาชีพต้องมีความมั่นใจว่าการตัดสินใจนั้นจะสร้างความสำเร็จในงานที่ทำ และปัญหาคือสิ่งที่จะต้องระวังแก้ไขให้ผลงานบรรลุเป้าหมายให้ได้ แต่สิ่งที่สำคัญคือการตั้งมั่นในหลักการและมีความคิดในเชิงบวกกับการงานและผู้เกี่ยวข้อง ประการที่ห้า ความเก่งกล้าในการให้เกียรติผู้อื่น นักบริหารต้องคำนึงถึงการปฏิบัติตนตามมารยาททางธุรกิจและสังคม การเป็นมืออาชีพและนับถือผู้อื่น แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะเป็นแค่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้พึงระลึกว่าทุกคนมีทัศนคติที่เป็นความคิดของตนเอง ทุกคนอาจมีความเลื่อมล้ำกันในหน้าที่การงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการทำงาน และความรู้ในเชิงวิชาการ แต่ทุกคนมีมีความเสมอภาคกันในด้านศักดิ์ศรีและเกียรติยศในความเป็นคน ประการที่หก ความเก่งกล้าในการรักษาเกียรติยศของตนเองในโลกของการทำงานนั้นผู้นำมืออาชีพต้องไม่ทำสิ่งที่ทำให้ตนเองมัวหมองและเสื่อมเสียเกียรติยศแม้ในยามที่พ่ายแพ้ก็ยังรักษาเกียรติยศของตนไว้ได้อย่างสง่างามด้วยตัวของตนเอง มีน้ำใจเป็นนักกีฬาซึ่งทำให้ไม่คิดอาฆาตมาดร้ายต่อผู้ชนะ นักบริหารมืออาชีพจะไม่โทษตนเองและผู้อื่น แสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์ด้วยการ ไม่ด่าทอ อาละวาดหรือ แสดงกิริยาว่าจู้จี้จุกจิก เสียสติ การแสดงความผิดหวังอย่างรุนแรงต่อหน้าผู้อื่น เพราะรู้สึกเสียหน้า ทำให้เสียผลประโยชน์เท่ากับว่าไม่สามารถรักษาเกียรติยศของตนไว้ได้ ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีทักษะในการพาดิจของตนเองออกจากสถานการณ์หรือวางเฉยเท่าที่จะทำได้ที่ดีที่สุด นักบริหารมืออาชีพต้องทำความเข้าใจว่าไม่มีสิ่งใดที่แน่นอน ความพ่ายแพ้ในวันนี้เป็นเพียงการ ไม่มีโอกาสแต่ความมุ่งมั่นไม่หือถอยอาจทำให้

โอกาสหวนกลับมาอีกได้ในวันหนึ่ง การหยุดพักและสงบนิ่งในช่วงหนึ่งจึงไม่ใช่เป็นการเสียเวลา แต่เป็นเวลาที่ดีในการเติมพลังเพื่อก้าวเดินต่อไป ประการที่เจ็ด ความเก่งกล้าในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี นักบริหารมืออาชีพต้องเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็น เมื่อโลกและสังคมเปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวกับระบบการทำงานในรูปแบบที่คิดค้นขึ้นมาเพื่อรองรับเป็นสิ่งที่จำเป็น ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วเท่าใดก็จะสามารถปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารงานได้เร็วเท่านั้น การต่อต้านการเปลี่ยนในขณะที่ยังไม่ได้ยอมรับหรือลงมือปฏิบัติ นำความเสียหายมาสู่องค์กรอย่างแน่นอน ในฐานะนักบริหารองค์กร นักบริหารมืออาชีพต้องสร้างความเข้าใจในความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงและพยายามมองข้อดีของการเปลี่ยนแปลง โดยไม่วิเคราะห์วิจารณ์ในขณะที่ยังอยู่ในขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง แต่จะช่วยดูแลและประเมินผลเพื่อการพัฒนาและให้คำปรึกษาหารือ ผู้บริหารมืออาชีพจึงมักตระหนักถึงคุณค่าในการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและเติมเต็มในความสามารถของตนเพื่อให้ก้าวทันกับเหตุการณ์ และยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นพื้นฐานนำไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้เท่าทันกับโลกทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้ทันข้อมูลสารสนเทศและสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่องค์กร มนุษย์มีความสามารถในการพัฒนาตนเองได้อย่างไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ประการที่แปด ความเก่งกล้าในความยืดหยุ่น ความยืดหยุ่นของนักบริหารมืออาชีพคือการไม่ยึดติดกับสิ่งที่เป็กฎเกณฑ์มากจนเกินความจำเป็น เพราะต้องเข้าใจว่าไม่มีสิ่งใดที่ถูกต้องและผิคเสมอไปในทุกโอกาส ความยืดหยุ่นไม่ใช่ความลังเลหรือความไม่แน่นอนในหลักการ แต่เป็นการเลื่อนไหลที่ทำให้การทำงานมีความสะดวกและคล่องตัวมากขึ้น ในด้านความคิดที่ยืดหยุ่นจะทำให้ผู้บริหารมืออาชีพไม่ปิดกั้นตนเองเนื่องจากมีความเชื่อว่าทุกอย่างมีความเป็นไปได้ และความเป็นไปได้เป็นโอกาสที่ดีเสมอ การปฏิบัติงานที่ตายตัวไม่ได้ทำให้งานสำเร็จรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเสมอไป ประการที่เก้า ความเก่งกล้าในการบริหารเสน่ห์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพิเศษของนักบริหารมืออาชีพ ด้วยการเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจจากองค์กร ให้บริหารงาน การทำให้ทุกคนที่ทำงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความสุขในการทำงานคือการบริหารเสน่ห์ นักบริหารมืออาชีพจะไม่กังวลและไม่เสียเวลาและสมองที่จะทุ่มเทให้แก่การทำงานมาบริหารเสน่ห์ตนเองเพียงเพื่อเอาใจผู้อื่นให้ชอบพอดตนเอง และหวังผลประโยชน์จากเสน่ห์ของตนเอง การมุ่งมั่นในงานโดยไม่หวังผลตอบแทนส่วนตนเป็นเสน่ห์ที่อย่างหนึ่งที่ทำให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมใจกันทำงาน แต่อย่างไรก็ตามนักบริหารมืออาชีพตระหนักดีว่า ผู้ซึ่งต้องดูแลให้งานสำเร็จเรียบร้อยทันตามกำหนดตามเป้าหมายและงบประมาณย่อมไม่สามารถทำตามใจทุกคนได้ การถูกวิพากษ์วิจารณ์จึงเป็นเรื่องธรรมดาทั่วไปของการทำงาน ประการที่สิบ ความเก่งกล้าในเรื่องมนุษยธรรมกับ

การทำงาน โลกของธุรกิจทุกประเภทต้องสร้างผลกำไร ธุรกิจการศึกษาก็เช่นกัน แต่กำไรที่พึงได้จากธุรกิจการศึกษาไม่เช่นเป็นแค่เงินตรา แต่ต้องเป็นประสิทธิภาพของผลผลิตที่เป็นผู้เรียนซึ่งเป็นคน มนุษยธรรมในการถ่ายทอดวิชาความรู้การอบรมสั่งสอนและการมีความเมตตา สงสารและให้ความช่วยเหลือเพื่อให้สามารถพัฒนาองค์ความรู้ตามจุดประสงค์ของการศึกษาส่วนหนึ่งและความเป็นธรรมในการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนอีกส่วนหนึ่ง ต่างต้องการความเป็นธรรมในการดำเนินกิจกรรมด้วย (ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์, 2553 : 121) และค่านักการทูต พบว่า ได้แก่ ผู้นำที่มีพื้นฐานและทักษะในการพูดที่ดี ผู้นำที่มีทักษะในการเจรจาต่อรอง โกลด์เกลีย์ที่ดี ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำที่มีจิตวิทยาในการโน้มน้าวใจผู้อื่น ผู้นำที่รู้จักติดต่อประสานงานกับผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดหลักการทูตหรือนักการทูตสากล ที่จะต้องมีการเจรจาในทุกรูปแบบถูกนำมาใช้เพื่อ เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้ตนเองนั้นสามารถที่จะควบคุมในทุกสถานการณ์ให้จงได้ ด้วยเหตุผลคือการทำที่ต้องการทำให้ตนเองนั้นอยู่ในสภาวะที่อยู่เหนือสภาพของการแข่งขัน กล่าวคือคู่ที่สนทนาด้วยนั้น จะคล้อยตามในสิ่งซึ่งทำการสนทนาในครั้งนั้นๆ และยินดีให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มใจปราศจากอคตินิยม ดังเช่นผู้นำระดับโลกล้วนแต่ใช้หลักจิตวิทยาการโน้มน้าวใจมาเป็นเครื่องมือและกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้คนรอบข้างนั้นมีความยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือทั้งร่างกายและจิตใจ จึงเป็นเหตุให้ผู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานไม่ว่า จะเป็นผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือแม้แต่ผู้นำที่ที่จะต้องติดต่อผู้คนดังเช่น ผู้แทนฝ่ายขาย จะต้องถูกวัดและประเมินความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งบ่อยครั้งนั้นที่การประเมินนั้นจะไม่บรรลุถึงเป้าหมาย ด้วยเหตุเนื่องจากการขาดหลักที่สำคัญในการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นนั้นคล้อยตาม เห็นด้วยหรือแม้แต่การช่วยเหลือ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญในหลากหลายองค์กรต่างหันมาทำความเข้าใจและเรียนรู้เพิ่มเติมถึงจิตวิทยาการโน้มน้าวใจ เพื่อความสำเร็จในการเจรจาต่อรองอย่างเป็นรูปธรรม หลักสูตร “จิตวิทยาและวาทศิลป์การโน้มน้าวใจ (The Power of Persuasion)” นั้นเป็นการผสมผสานการโน้มน้าวใจอีกฝ่ายหนึ่งผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และทางจิตวิทยา ทำให้มีความเข้าใจได้ชัดเจนและที่สำคัญสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมที่สุดในยุคปัจจุบัน ซึ่งนำมาซึ่งความได้เต็มต่อการเจรจาต่อรอง และนำมาซึ่งผลประโยชน์หรือตามความคาดหวังที่องค์กรมีไว้

6. มิตินเชิงกระบวนการทัศน ได้แก่ ด้านการคิดเชิงบวก พบว่า สอดคล้องกับหลักการการคิดเชิงบวก (Positive Thinking) คือ การพยายามหามุมมองที่แตกต่างออกไปจากมุมมองปกติที่เราเคยมองให้เป็นบวกให้เป็นประโยชน์กับชีวิตของเราเองและเป็นประโยชน์กับชีวิตของคนอื่นด้วย เนื่องจากปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจ สังคม จะสังเกตเห็นได้ว่ามีสิ่งๆ ที่สับสนวุ่นวายเกิดขึ้นกับในชีวิตของเรา มากมายไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ชีวิตการทำงาน ชีวิตในการอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนชีวิตที่อยู่รอบๆ ข้างล้วนทำให้ตัวเราขาดความสุข เกิดความเครียด แล้วเราจะคิดอย่างไรที่จะทำให้ตัวเราเองมี

ความสุขเพิ่มขึ้น หรือทำให้ไม่ทุกข์มากขึ้นไปกว่านี้คือจะทำอย่างไรให้ทุกข์ลดน้อยลง ดังนั้น สำหรับผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม ผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี ผู้นำที่มีค่านิยมและความเชื่อที่ดี ผู้นำที่มีเจตคติ และการมองโลกที่ดี ผู้นำที่มีความสนใจและมุ่งหวังที่ดี ผู้นำที่มีทัศนคติที่ดี ผู้นำที่มีค่านิยมและความเชื่อที่ดี ผู้นำที่มีเจตคติและการมองโลกที่ดี ผู้นำที่มีความสนใจและมุ่งหวังที่ดีองค์กร หน่วยงานก็จะดีไปด้วย

ด้านการคิดนอกกรอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Edward De Bono (2004 : 157) ถือเป็นผู้คิดค้นแนวความคิดทางขวางหรือการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) แต่งหนังสือ มากถึงถึง 67 เล่ม และได้รับการแปลเป็นภาษาต่าง ๆ ถึง 37 ภาษา และเป็นผู้บรรยายพิเศษใน อีก 54 ประเทศ ได้ให้นิยามของความคิดนอกกรอบไว้ว่าความคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) คือ กลุ่มของวิธีการ พร้อมทั้งเทคนิคต่าง ๆ ที่ไร้ระดมกันเพื่อที่จะค้นคว้าวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไป โดยสิ้นเชิง จากวิธีการเดิม ๆ ในการแก้ปัญหา ซึ่งการเข้าสู่ปัญหาเพื่อการแก้ไขนั้น เข้าทางด้านข้าง มากกว่าที่จะเข้าทางด้านหน้า ได้แก่ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ผู้นำที่สามารถคิดในสิ่งที่ผู้อื่นคิดไม่ได้ ผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย ผู้นำที่มองปัญหา ให้เป็นโอกาสได้

ด้านการคิดนอกกรอบ พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ เทียม โชควัฒนา (2545 : 141) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความคิดนอกกรอบหรือความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า “ความคิดริเริ่มทำให้มีการแข่งขัน แม้แต่บริษัทในเครือของลูกหลานและผู้บริหารเก่าแก่ก็ต้องแข่งขันกันเอง คนอื่น ๆ อาจจะมองว่าทำไมสินค้าแข่งกันเอง แต่แท้จริงแล้วการทำอย่างนี้ จะสร้างความกระตือรือร้นในหมู่พนักงานอย่างต่อเนื่อง และทำให้พวกเขาต้องหาทางสร้างสรรค์อะไรแปลก ๆ ใหม่ ๆ อยู่เสมอ บริษัทก็ไม่หยุดนิ่ง กิจกรรมก็เจริญเติบโต” ก่อนที่จะมีการคิดนอกกรอบ ต้องมีแนวทางในการตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจน ว่าแนวความคิดนั้น ๆ จะสอดคล้องหรือมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายหรือไม่ และต้องเป็นแนวความคิดที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงามของชุมชนนั้น ๆ การคิดนอกกรอบเป็นหนทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพทางด้านความคิดของมนุษย์ ให้มนุษย์ได้พยายามนำความรู้ที่มีอยู่หรือความคิดที่มีอยู่ ได้นำเสนอออกมาใช้ประโยชน์ต่อตัวเอง และสังคม การคิดนอกกรอบ เป็นแนวทางเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานชิ้นใหม่ ๆ อยู่อย่างต่อเนื่อง หากไม่เกิดแนวความคิดนอกกรอบแล้วเทคโนโลยีต่าง ๆ ในโลกก็คงจะไม่ก้าวหน้า อย่างที่เป็นอยู่ คนสมัยก่อน เชื่อว่าโลกแบน แต่โคลัมบัสเชื่อว่าโลกกลม จึงออกเดินทางรอบโลก เพื่อพิสูจน์ให้เห็นตามความเชื่อ จนทำให้เขาค้นพบดินแดนแห่งใหม่ นั่นคือ อเมริกา โคลัมบัส มีความคิดออกนอกกรอบของคนในยุคนั้น ที่เชื่อกันว่าโลกแบน คนในสมัยนั้นจึงไม่กล้าตั้งเรือไกลๆ เพราะความกล้าคิดนอกกรอบของโคลัมบัส ทำให้ทราบ ว่า ดินแดนที่เขาคิดว่าเป็นประเทศ

อินเดีย แท้จริงแล้วคือผืนดินใหญ่ที่ยังไม่มีการค้นพบ การคิดโดยพิจารณาในสิ่งที่มีโอกาสเป็นไปได้ เป็นการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่แบบขลุ่ยกว่าผู้อื่นและไม่เหมือนใคร (อภิศักดิ์ สุริยาปรภณ. 2548 : 14) ดังนั้น การคิดนอกกรอบในการวิจัยครั้งนี้มีตัวชี้วัด คือ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ผู้นำที่สามารถคิดในสิ่งที่ผู้อื่นคิดไม่ได้ ผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย ผู้นำที่มองปัญหาให้เป็นโอกาสได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยณรงค์ วงศ์ธีรทรัพย์ (2550 : 32 – 33) ได้นำแสดงความคิดเห็นไว้ว่า นวัตกรรมที่พบเห็นในปัจจุบัน อย่างโทรศัพท์มือถือที่มีกล้องถ่ายรูป ก็เป็นส่วนผสมของ เทคโนโลยีทางการสื่อสารบวกเข้ากับการถ่ายภาพ บัมน้ำมันที่เปิดให้บริการการนวดฝ่าเท้า ก็ได้นำแนวคิดมาจาก การเดินทางผนวกกับการพักผ่อน ร้านกาแฟที่มีอินเทอร์เน็ตให้เล่น (Cyber Cafe) ผสมผสานกันระหว่าง กาแฟกับคอมพิวเตอร์ วงเงินบัตรเครดิตสามารถสะสมไมล์ในการเดินทาง ก็มาจากนวัตกรรมบัตรเครดิตกับการเดินทาง ฟิตเนสแออนด์สปา ก็ผสมผสานระหว่าง สุขภาพกับผิวพรรณที่งดงาม จะเห็นได้ว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และเราสัมผัสอยู่ตลอดเวลาในการดำรงชีวิตประจำวันก็คือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดมาจากความคิดของมนุษย์

วอลท์ ดิสนีย์ เป็นคนที่ชอบคิดนอกกรอบ เขาทุ่มเทหลายล้านดอลลาร์เพื่อสร้างภาพยนตร์การ์ตูน “สโนไวท์กับคนแคระทั้งเจ็ด” ในปีทศวรรษ 1930 เงินส่วนใหญ่ถูกใช้ในการจ้างพนักงานและจิตรกรหลายร้อยคน เขาได้ให้พนักงานทั้งหมดคิดมุขตลกเพื่อใช้ในภาพยนตร์เรื่องนี้ เจ้าของความคิดดี ๆ ทุกคนก็ได้รับรางวัลตอบแทนเพื่อเป็นแรงจูงใจ แม้แต่วอลท์ ดิสนีย์ ที่โด่งดังขึ้นมาได้ ก็เพราะนวัตกรรมทางความคิดจากทีมงาน ที่ระดมสมองกันสร้างสรรค์ผลงานที่ได้ออกมาสู่สายตาผู้ชมทั่วโลกที่เห็นได้ชัดคือ จะทำอย่างไรจึงจะให้ผู้คนมาเที่ยวในวันหยุด คือ วันจันทร์และวันอังคาร และให้มาเที่ยวในครึ่งวันที่เหลือของวันพุธ วันพฤหัสบดีและวันเสาร์ จึงระดมพลังสมองของทีมงานว่าจะค้นหาวิธีการอย่างไร ในที่สุดก็ได้ลงมติกันว่า จะเปิดเป็นมิกกี้เมาส์ คลับ ถ้าใครสมัครเป็นสมาชิกก็จะสามารถเข้ามาใช้บริการในช่วงเวลากลางวัน โดยมีส่วนลดและรายการพิเศษแถมให้ โดยตั้งชื่อสโมสรแห่งใหม่นี้ว่า แมจิก คิงดอม คลับ ซึ่งก็ได้รับการตอบรับพอสมควร ถือว่าเป็นแนวความคิดที่แปลกและแตกต่างมากในสมัยนั้น แล้วผลการตอบก็เป็นที่น่าพึงพอใจ (ชัยณรงค์ วงศ์ธีรทรัพย์. 2547 : 32)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 135) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การยืดหยุ่นทางความคิด อย่างจำกัดด้วยประสบการณ์เดิม พยายามไม่ใช่ประสบการณ์เดิม แต่ให้พิจารณาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและให้คิดยืดหยุ่นมากที่สุด อย่าหยุดต่อความคิดที่ว่า “ใช้ไม่ได้” แต่ให้นำทางเลือกที่หลากหลายนั้นมาทดสอบในสนามความคิด ว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ก่อนตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมมากที่สุด เหมือนที่เรามีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงทิศทางของความคิด ไม่นั่นแน่เฉพาะเพียงจุดใดจุดหนึ่ง แต่ให้มองหาทางเลือกหลาย ๆ ทางที่มีความเป็นไปได้

แล้วก้าวเข้าสู่เส้นทางใหม่ๆ นั้น การก้าวเดินไปนี้ เปรียบได้กับความคิดแนวตั้ง ส่วนการเปลี่ยนทิศทางก็เปรียบได้กับความคิดแนวขวาง การยึดหยุ่นทางความคิดนี้ ก่อให้เกิดผลดีอย่างมากในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวเดินหน้า เพราะการทำงานแบบทีมเวิร์ค (Teamwork) จะทำให้ก้าวหน้าต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การที่บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ และได้รับการยอมรับ โดยไม่ได้มีการตำหนิว่าผิดหรือถูกต้องหรือขอนำกลับไปพิจารณาแก่นับเป็นสิ่งที่จะสร้างให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ ความคิดอันหลากหลายของแต่ละคนนั้น สามารถผลักดันองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงกล่าวสรุปได้ว่า การคิดนอกกรอบจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จนั้น ประการแรกสุดอยู่ที่กล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิม ๆ หรือไม่ การประกอบอาชีพไม่ว่าสาขาใดก็ตาม ส่วนต้องใช้ความคิดในการพัฒนาองค์กร การเพิ่มคุณค่าให้กับตนเองให้เป็นบุคคลที่มีบทบาททั้งในสังคมและองค์กร เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด การที่มนุษย์หยุดคิด เท่ากับเป็นการหยุดพัฒนา หยุดความก้าวหน้าของตัวเอง ผู้ที่รักความก้าวหน้าในชีวิตย่อมต้องขวนขวายค้นหาและพัฒนาขีดความสามารถ โดยเริ่มต้นจากพลังความคิด เพราะความคิดเป็นบ่อเกิดของสิ่งดี ๆ สิ่งใหม่ ๆ แก่สังคม ชุมชน ท้องถิ่น และองค์กร (ลีปินนัท เกตุทัต. 2552 : 17)

และด้านการคิดเชิงตรรกะ พบว่า ผู้นำที่คิดโดยมีเหตุและผลรองรับ ผู้นำที่มีการคิดวิเคราะห์และไตร่ตรองที่ดี ผู้นำที่มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้นำที่มีการคิดแบบเชื่อมโยง ผู้นำที่มีการคิดอยู่บนพื้นฐานแห่งความรู้ ผู้นำที่มีการคิดแบบเชิงเผยแผร์ สอดคล้องกับหลักแนวคิดเป็นกระบวนการทางจิตสำนึกเพื่อวิเคราะห์หรือ ประเมินข้อมูล ในคำแถลง หรือ ข้อเสนอที่มีผู้แถลง หรืออ้างว่าเป็นความจริง การคิดวิเคราะห์เป็นรูปแบบของกระบวนการที่สะท้อนให้เห็นความหมาย และการตรวจสอบหลักฐานที่ได้รับการ ไตร่ตรองด้วยเหตุและผล แล้วจึงทำการตัดสินใจคำแถลงหรือ ข้อเสนอที่ถูกต้องอ้างว่าเป็นความจริงนั้น การคิดวิเคราะห์อาจทำได้จากการรวบรวมข้อมูล การสังเกตการณ์ ประสบการณ์ หลักแห่งเหตุและผล หรือการสื่อความ การคิดวิเคราะห์ต้องมีพื้นฐานของคุณค่าเชิงพุทธปรัชญาที่สูงเลยไปจากการเป็นเพียงการแบ่งเนื้อหาที่รวมไปถึงความกระ่งงัด ความแม่นยำ ความตรงตรงเนื้อหา หลักฐาน ความครบถ้วนและความยุติธรรม ความหมายหรือนิยามการคิดวิเคราะห์มีมากมายและหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่ไปในแนวเดียวกัน คือการใช้เหตุผล หลักฐานและตรรกะมาวิเคราะห์ให้แน่ชัดก่อนลงความเห็นหรือตัดสินใจพระพุทเจ้าได้ใช้วิธีการสอนที่อาจนับเป็นการคิดวิเคราะห์ที่เรียกว่า “ปุจฉาวิสัชนา” ด้วยการให้พระสงฆ์ใช้ “วิจารณ์ญาณ” ตามตอบซักไซ้ไล่เลียงค้ำกัน ไปมาจน ได้คำตอบซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นการคิดวิเคราะห์ โดยทรงให้หลักแห่งความเชื่อที่ไม่มั่งงายไว้ในพระสูตรชื่อกาลามสูตร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สามารถนำไปเป็นแบบแผนและยุทธศาสตร์ต่อหน่วยงาน องค์กรส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่ 3 จังหวัดระยองเศรษฐกิจ ที่จะนำไปจัดฝึกอบรมผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นให้มีความอยู่ดีมีสุข

1.2 สามารถนำไปเป็นต้นแบบของยุทธศาสตร์ ในการนำไปสร้างภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ ของหน่วยงาน องค์กร ทั้งในภาครัฐและเอกชนได้

1.3 สามารถนำไปเป็นแผนยุทธศาสตร์นโยบายของรัฐในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคม วัฒนธรรม

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

2.1 สามารถนำตัวชี้วัดไปพัฒนาทดลองวัดใช้กับผู้นำหน่วยงาน องค์กรส่วนท้องถิ่น ได้ เพื่อวัดถึงภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์ได้

2.2 สามารถพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ เพื่อนำตัวชี้วัด ไปสร้างรูปแบบภาวะความเป็นผู้นำในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

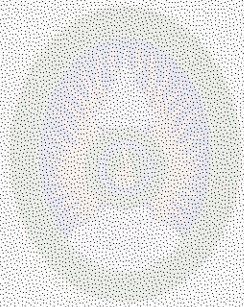
2.3 สามารถนำไปเป็นต้นแบบในการเขียนหนังสือ ตำรา เกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำเชิงเศรษฐศาสตร์เพื่อเผยแพร่และสร้างองค์ความรู้ต่อสาธารณชนอย่างกว้างขวางต่อไปได้

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องไว้ล่วงหน้าและนัดหมายกันอย่างเป็นทางการหรือลายลักษณ์อักษร เพราะการประสานงานในการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือเป็นไปค่อนข้างยากลำบากมาก ทั้งนี้ทั้งนั้น หน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องอาจไม่ตระหนักและไม่เข้าใจถึงความสำคัญของงานวิจัย

3.2 ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะต้องอธิบายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กระจ่างชัด และคอยกำชับควบคุมในการเก็บข้อมูลอย่างเคร่งครัด เพราะบางครั้งกลุ่มเป้าหมายอาจไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการกรอกข้อมูลที่เป็นจริง ซึ่งอาจทำให้ผู้วิจัยไม่ได้รับข้อมูลทางการวิจัยอย่างแท้จริง

3.3 ในการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ทางงานวิจัย ก็เป็นสิ่งที่ดี แต่อาจจะยากลำบากในการค้นหาวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพราะยังไม่มีผู้ใดคิดค้นหรือสร้างงานวิจัยนั้นขึ้นมา ดังนั้น ผู้วิจัยควรจะทำการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้นกว่าเดิม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RACHAPATONGKARAJABHUMIPHON UNIVERSITY