ISSN: 2774-0390 (Online)
วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Journal of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University
Homepage: https://so08.tci-thaijo.org/index.php/JMSSNRU
E-mail: jmssnru@gmail.com

การสร้างภาวะผู้นำยุคใหม่สำหรับการพัฒนารัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21: กลยุทธ์การปรับตัวและความสำเร็จอย่างยั่งยืน

Modern leadership for the development of state enterprises in the 21st century: strategies for adaptation and sustainable success

สายป่าน จักษุจินดา[1], พิศณี พรหมเทพ[2*], ชาญชัย ศุภวิจิตรพันธุ์[3], ประภัสสร ดาวะเศรษฐ์[4], ดวงฤดี อิ่มบุญสุ[5]
Saipan Jugsujinda[1*], Pisanee Phromthep[2], Chanchai Supavijitphan[3], Prapatsorn Davaset[4], Duangrudee Imboonsu[5]

[1,2,3,4,5]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
[1,2,3,4,5]Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University
Corresponding author's e-mail: kaow_prass@hotmail.com[1], pisaneep2526@gmail.com[2], duangrudee.imb@gmail.com[5]

Received: August 29, 2024 Revised: September 12, 2024 Accepted: October 22, 2024

บทคัดย่อ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเมืองและสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ ภาคส่วนรวมถึงองค์กรรัฐวิสาหกิจ อย่างไรก็ตามความสำเร็จหรือความล้มเหลวของรัฐวิสาหกิจถูกขับเคลื่อนโดยผู้นำ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อความก้าวหน้าของรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาและเปลี่ยนตนเองหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้บทความวิชาการนี้จึงได้มุ่งเน้นถึงคุณลักษณะของผู้นำ ภาวะผู้นำ และบทบาทหน้าที่ของผู้นำในการบริหารรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 ซึ่งลักษณะของผู้นำในการบริหารรัฐวิสาหกิจประกอบไปด้วย ความรู้ สติปัญญาและความคิด ความสามารถในการสื่อสาร จริยธรรมและคุณธรรม พร้อมกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ภาวะผู้นำทางด้านพันธมิตร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำแบบดุลยภาพ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ ในการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน สร้างคุณค่าเพิ่มให้กับประเทศ การบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร การจัดการความยากจนและความเสมอภาค เพื่อเป็นการเสริมสร้างความยั่งยืนและความก้าวหน้าในรัฐวิสาหกิจและปรับตัวในทันต่อสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 ในการนี้สามารถนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปใช้ในการวิจัยและนำไปใช้กับบริบทของผู้นำได้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, รัฐวิสาหกิจ, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The 21st century is rapidly changeable era related to technology, politics, and social issues, which affects various sectors, including state enterprise. However, both success and failure depend on the leader, who has the important role of administering the organization to meet the goal and mission. Thus, the leadership must change the roles in every aspect for state enterprise development in the 21st century. This article emphasizes leadership characteristics, leadership, and leadership roles for administering state enterprises in the 21st century. The leadership characteristics should comprise of knowledge, intelligence, communication skills, ethics, and moralities, together with adaptive leadership. The alliance leadership, strategic leadership, and equilibrium leadership, moreover, have an essential role and responsibility for environmental sustainability management, value added, organizational risk management, poverty eradication, and equality. These reinforce sustainability and state enterprise development as well as the dynamic adaptation in the 21st century. In this regard, the mentioned strategies can be applied to research and utilized in the context of leadership.

Keywords: leadership, state enterprise, 21st century

บทนำ

องค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารจัดการในส่วนที่ภาครัฐไม่สามารถเข้าไปแก้ปัญหาได้ เนื่องจากด้วยกฎระเบียบข้อบังคับบางประการและความคล่องตัวในการบริหารงาน โดยใช้องค์กรรัฐวิสาหกิจเข้ามาเพื่อตอบสนองกับความต้องการของประชาชนและดำเนินการตามนโยบายของประเทศ โดยปัจจุบันนี้รัฐวิสาหกิจได้เผชิญกับความท้าทาย และความเปลี่ยนแปลงหลายประการ อันได้แก่ โครงสร้างทางสังคม การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเชื่อมโยงและเครือข่ายระหว่างประเทศ ความคาดหวังของประชาชน ดังนั้นรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ ภายใต้สังคมแบบไร้พรมแดนและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ, 2560; ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์, และคณะ, 2563)

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากอดีต ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและแตกต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง การเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าแบบก้าวกระโดด ด้วยการผสมผสานเทคโนโลยีที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน การใช้ดิจิทัลเข้ามาช่วยในการดำเนินงานและดำเนินธุรกรรมต่าง ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในรูปแบบความสัมพันธ์เสมือนมากยิ่งขึ้น โดยการสื่อสารผ่านรูปแบบออนไลน์ โดยใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (มุกดา ลอยนภา และคณะ, 2564) รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การแข่งขันทางธุรกิจ ภาวะเศรษฐกิจ ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชนของประเทศไทยในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (เกตศิรินทร์ กาญจนกังวาฬกุล และวิเชศ คำบุญรัตน์, 2565; สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์, 2562)

เหตุนี้บทความนี้จึงได้วิเคราะห์ถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ความต้องการของประชาชน และความท้าทายทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะถูกนำมาวิเคราะห์ในการบริหารจัดการ เพื่อเป็นการสร้างคุณค่า การพัฒนาองค์กรและการยอมรับ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้รัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืนในยุคโลกาภิวัฒน์ ในฐานะผู้นำขององค์กรรัฐวิสาหกิจเหล่านั้น เพื่อทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำและนำคุณสมบัติดังกล่าว มาบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจของประเทศไทย เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัฒน์อย่างยั่งยืน (เกตศิรินทร์ กาญจนกังวาฬกุล และวิเชศ คำบุญรัตน์, 2565) โดยการศึกษาภาวะผู้นำในครั้งนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมจากงานวิจัย เอกสารและตำรา ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในองค์กรรัฐวิสาหกิจทั้งในและต่างประเทศ เพื่อรวบรวมข้อมูลและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้นำในองค์กร ทั้งในด้านคุณลักษณะของผู้นำ การจัดการในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และการพัฒนาองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน

นิยามของภาวะผู้นำสำหรับองค์กรรัฐวิสาหกิจ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่รัฐวิสาหกิจทั่วโลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เคยมีมาก่อน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มสูงขึ้นในระดับโลก รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริการสาธารณะ รัฐวิสาหกิจในศตวรรษนี้จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เพื่อรักษาความยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก เมื่อพิจารณาถึงบทบาทของรัฐวิสาหกิจในการปรับตัวและรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ผู้นำในองค์กรเหล่านี้จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์เท่านั้น แต่ยังต้องสามารถนำพาองค์กรไปสู่การปรับตัวในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้นำเป็นบุคคลที่สมาชิกของกลุ่มเลือกให้เป็นผู้นำกลุ่ม เป็นผู้ที่มีอำนาจและความสามารถในการนำพาบุคคลหรือองค์กรไปสู่จุดหมาย โดยผ่านตัดสินใจ โดยผู้นำเหล่านั้นต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพ ความสามารถและสติปัญญา มีมุมมองและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลผ่านประสบการณ์ การตรึกตรอง และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ ยังหมายถึง ความสามารถ อำนาจ และอิทธิพล ที่สามารถผลักดันและจูงใจผู้ตามให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์กร (ปกิตน์ สันตินิยม, 2563; พระมหายุทธพิชาญ และคณะ, 2566)

ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ อันประกอบด้วย สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ความกล้าคิด กล้าพูดและกล้าตัดสินใจ ที่มีอิทธิพลและจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการอำนวยการและประสานงานต่าง ๆ ภาวะผู้นำยังคงหมายถึงการที่ผู้นำสามารถกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขององค์กรด้วยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจและใช้ความสามารถของผู้ตามก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของความเป็นผู้นำประกอบด้วย บุคลิกภาพ ความสามารถในการปรับตัว ความมั่นคงทางอารมณ์ ความอุตสาหะ พยายาม ความรู้ความสามารถ ปัญญา ความรู้ ทักษะในการสื่อสาร รวมถึงคุณสมบัติทางด้านสังคมเช่น ประนีประนอม ความสามารถในการบริหาร ความเป็นที่นิยมชมชอบ ความกระตือรือร้น โดยคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดคือ สติปัญญาและความเฉลียวฉลาดในการตัดสินใจ (พระมหายุทธพิชาญ โยธสาสโน และคณะ, 2566)

โดยผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จประกอบด้วย สติปัญญาและไหวพริบมากกว่าผู้ตาม ความรอบรู้อย่างขว้างขวาง ความสามารถในการสื่อสาร วุฒิภาวะทางจิตใจและอารมณ์ แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น

ภายในเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จ ทักษะทางสังคมเพื่อการสร้างความร่วมมือ และให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงทักษะการปกครอง จากคุณสมบัติข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารที่ทำให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จ (นฤมล จิตรเอื้อ, และคณะ, 2560)

ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่ถูกศึกษาและตีความมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของบุคคล องค์กร และสังคม นักวิชาการชั้นนำหลายท่าน ได้ให้คำนิยามและมุมมองเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่ Warren Bennis มองว่าผู้นำ คือ ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (Bennis, 2003) อีกทั้ง Daniel Goleman เน้นย้ำถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะความสามารถในการรับรู้และควบคุมอารมณ์ของตนเอง และความสามารถในการเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่นของผู้นำ (Goleman, 1995) Peter Drucker มองว่าผู้นำที่ดีต้องให้ความสำคัญกับลูกค้า การสร้างนวัตกรรม และการวัด ผลลัพธ์ (Drucker, 1993) James MacGregor Burns แยกแยะภาวะผู้นำออกเป็นสองประเภท คือ ภาวะผู้นำแบบบังคับบัญชา (transactional leadership) ที่เน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ที่เน้นการสร้างแรงบันดาลใจและการเปลี่ยนแปลง (Burns, 1978) รวมถึงแนวคิดของ Bernard Bass ได้ขยายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความไว้วางใจ และการให้การสนับสนุน (Bass, 1985)

นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านยังได้ระบุถึงคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย เช่น ความสามารถในการปรับตัว สามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์ ในการคิดค้นแนวคิดใหม่ ๆ และนำไปปฏิบัติได้ ทักษะการสื่อสารที่ผู้นำควรมีคือความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในรูปแบบตัวต่อตัวและกลุ่ม รวมถึงความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถเข้าใจและควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ โดยมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์และภาพเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จได้ รวมถึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นได้ นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความสามารถในการรับมือยุคดิจิทัล มีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน มีความยืดหยุ่น และสามารถตัดสินใจอย่างมีข้อมูลในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ซึ่งทักษะนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล ที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงสามารถกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่ซับซ้อนและมีมิติที่หลากหลาย นักวิชาการแต่ละท่านมีมุมมองที่แตกต่างกันไป แต่โดยรวมแล้ว ภาวะผู้นำที่ดีจะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะที่หลากหลาย และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เหมาะสม เพื่อนำพาบุคคลหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

แนวโน้มและทิศทางการจัดการองค์กรรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21

การบริหารองค์กรรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน (State-Owned Enterprises: SOEs) ได้ดำเนินการบริหารงานท่ามกลางการขาดความคล่องตัวในการบริหารงานเมื่อเปรียบเทียบกับเอกชน รวมถึงการเผชิญกับความท้าทายและแรงกดดันในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน โดยปัจจุบันนี้แข่งขันทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการบริหารความเสี่ยง เป็นหนึ่งในความท้าทายของรัฐวิสาหกิจไทยในปัจจุบัน

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ ภายใต้ขีดจำกัดทางทรัพยากรธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดการปฏิวัติด้านดิจิทัล ที่นำพาความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ระบบดิจิทัล สื่อนวัตกรรม เข้ามาผสมผสานเพื่อให้คนในองค์กรและผู้นำเตรียมพร้อมและใช้เทคโนโลยีดังกล่าว (อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา, 2566; ผกากาญจน์ ปฐมาญาดา, 2565) โดยการเปลี่ยนแปลงในองค์กรรัฐวิสาหกิจประกอบด้วย

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ การสร้างนวัตกรรมในเรื่องของกระบวนการทำงานและนวัตกรรมบริการ เพื่อให้บริการของรัฐวิสาหกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยการใช้แนวคิดและทฤษฎี "Smart Innovation" หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและแนวคิดนวัตกรรมอย่างชาญฉลาด เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนากระบวนการที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่สามารถนำแนวคิดนี้มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะท้าทายกับสิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ในองค์กร เพื่อช่วยในการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในการสนับสนุนการบริการของรัฐวิสาหกิจ ให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นมิตรกับประชาชนมากยิ่งขึ้น การพัฒนาความพร้อมในด้านดิจิทัลของบุคลากรรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้สามารถทำงานในยุคที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้คล่องแคล่วมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การเพิ่มความโปร่งใสในการบริหารรัฐวิสาหกิจ และเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เช่น การให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนและการจัดทำนโยบายเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรบุคคลในรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้พนักงาน มีทักษะที่เหมาะสมและมีความพร้อมในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนนวัตกรรม ความรับผิดชอบ และความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งการจัดการความเสี่ยงทางการเงิน การจัดการโครงการตอบแทนสังคม และการเตรียมความพร้อมในกรณีฉุกเฉิน

ดังนั้น การจัดการองค์กรรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 จึงมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการบริการ การสร้างนวัตกรรมและการเพิ่มความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมในการบริหารรัฐวิสาหกิจ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้น

ภาวะผู้นำสำหรับการพัฒนาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21

เนื่องด้วยวิวัฒนาการและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การทำงานของรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ดังนั้นผู้นำที่ทำหน้าที่วางแผนและบริหาร จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนและมีความสามารถ ในการบริหารตามการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมไปด้วย แล้วผู้นำเหล่านั้นจะต้องเปลี่ยนแปลงและทำหน้าที่อย่างไรในการบริหารองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งศตวรรษที่ 21 โดยทำการอธิบายเพิ่มเติมถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการบริหารงานรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 ได้ ดังนี้

1. ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว อันประกอบไปด้วย การรู้จักกับความเปลี่ยนแปลง การสร้างการเปลี่ยนแปลง ตัวแทนความเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงหลายด้าน เช่น โครงสร้างในการบริหารรัฐวิสาหกิจ กระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงตามค่านิยม เทคโนโลยีสารสนเทศ และ

การสื่อสารใหม่เกิดขึ้นรวดเร็วไป โดยผู้นำเหล่านี้มีหน้าที่ในการคิดวางแผน จัดการและเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยการกำหนดเป้าหมาย และเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการให้เหมาะสม (เสกสรรค์ สนวา, และคณะ, 2561) เพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังรวมถึง การปรับตัวอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วบนพื้นฐานหน้าที่และความเชี่ยวชาญขององค์กรนั้น ๆ ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงยังรวมถึงการกระตุ้นการใช้ปัญญาและการใช้แรงบันดาลใจ เพื่อให้ผู้ตามเกิดความคิด ในการแก้ปัญหา และวิธีการดำเนินใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (จิตรประภา แสงบู่วัฒนา, 2558) ทั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้ประสบผมสำเร็จ

2. ภาวะผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้นำจำเป็นต้องเป็นเรียนรู้และเป็นผู้รู้ ผู้ที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้นั้น ย่อมส่งกระทบต่อระบบการทำงานของคนในองค์กร มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของตัวผู้นำและพนักงาน อาทิ การศึกษาอบรมเพิ่มเติมในการใช้เทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงาน และการให้บริการประชาชน ดังนั้นบทบาทของผู้นำในการจัดการเทคโนโลยี ควรมีความเข้าใจกับเทคโนโลยี และเป็น ผู้นำพาเทคโนโลยีเหล่านั้นเข้ามาใช้ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งยังต้องทำหน้าที่ในการส่งเสริมการเรียนรู้ อบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้กับพนักงาน ในหน่วยงานเพื่อให้พนักงานสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มความท้าทายและให้พนักงานลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำงาน สุดท้ายนี้การเป็นผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการเทคโนโลยีอย่างรอบคอบ และเหมาะสมกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจของตน ในการรักษาความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลที่ถูกเก็บรวบรวมด้วยเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ อีกนัยหนึ่งผู้นำสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติการโดยการนำเทคโนโลยีและระบบดิจิทัลเข้ามาใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์การบริหารเชิงการตลาด การวิเคราะห์ทิศทาง และแนวโน้มของรัฐวิสาหกิจ ความต้องการของประชาชน เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน อีกทั้งยังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (ปกิตน์ สันตินิยม, 2563; สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์, 2562)

3. ภาวะผู้นำทางด้านพันธมิตร พันธมิตรดังกล่าวครอบคลุมไปถึงพันธมิตรภายในประเทศ และพันธมิตรระหว่างประเทศ เพื่อการสร้างความร่วมมือและความยั่งยืน การสร้างพันธมิตรนั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการสื่อสาร การเข้าสังคม การสร้างโอกาสใหม่เพื่อเป็นการเพิ่มเครือข่ายระหว่างภาครัฐและเอกชน เข้ามาบริหารงานร่วมกัน รวมถึงความร่วมมือระหว่างประเทศ และระหว่างองค์กรต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่เกิดขึ้นภายในรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะและความสามารถในการเชื่อมโยงแบบพันธมิตร การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อการผูกสัมพันธ์ไมตรีและสร้างความก้าวหน้าให้กับรัฐวิสาหกิจ รวมถึงการเรียนรู้การเป็นผู้นำจากองค์กรรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ หรือรัฐวิสาหกิจในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ มาเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้รัฐวิสาหกิจมีความก้าวหน้า (ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์ และคณะ, 2563)

4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้นำที่จำเป็นต้องมีการคิด การวางแผนและสามารถคาดการณ์เป้าหมายการทำงานในระยะยาวได้ โดยมีความสามารถในการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางกระแสสังคม เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและผลสำเร็จในการดำเนินการ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่บริหารรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้อง มีความซับซ้อน และชั้นเชิงในกระบวนการคิดวิเคราะห์ และคาดการณ์อนาคตอย่างรอบคอบ ซึ่งมีวิธีการคิดในเชิงพัฒนาและสร้างสรรค์ที่ไม่เคยทำมาก่อน และบุคลิกลักษณะที่มีความมั่นใจและความสามารถในการบริหารงาน เพื่อที่สามารถนำกลยุทธ์เหล่านั้นมาบริหาร

องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในกระแสสังคมและเศรษฐกิจ (เสกสรรค์ สนวา และคณะ, 2561)

5. ผู้นำแบบดุลยภาพ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้นำที่ยอดเยี่ยม ผู้นำที่มีสุทรียสนทนา คือ ผู้ที่มีความสามารถในการพูดหรือสั่งการ ผู้นำแห่งการผนึกกำลัง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวก่อให้เกิดดุลยภาพ เพื่อสามารถนำมาใช้กับรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 ในการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นวิสัยทัศน์และสิ่งที่ควรกระทำ โดยมุ่งเป้าหมายไปที่ผลสำเร็จของการทำงานและองค์กร โดยผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน สามารถกระตุ้นคนในองค์กรให้ใช้ความคิดและด้วยสติปัญญาของตนเอง ในความพยายามริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและสร้างความท้าท้ายใหม่ให้กับองค์กร พร้อมทั้งผู้นำแบบดุลยภาพต่อการบริหารรัฐวิสาหกิจนั้นต้องชี้แนะวิธีการแนวใหม่ในการดำเนินงานและการบริหารจัดการ รวมถึงสามารสนับสนุนความคิดเพื่อให้ผู้ตามสามารถพัฒนาตนเองและองค์กรได้ (เสกสรรค์ สนวา และคณะ, 2561)

6. ผู้นำแห่งความท้าทาย สะท้อนถึงบทบาทของผู้นำที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในยุคปัจจุบัน ผู้นำในบริบทนี้ต้องมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน รวมถึงการบริหารจัดการความเสี่ยง การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความสามารถในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาดในสภาวะที่ไม่แน่นอน และการสร้างแนวทางที่ยั่งยืน หากผู้นำมีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ จะสามารถนำพาองค์กรให้เติบโตและปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่า ผู้นำขององค์การในการบริหารรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางด้านพันธมิตร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำแบบดลุยภาพ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการการทำงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพตามยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญขององค์กรรัฐวิสาหกิจ

ในศตวรรษที่ 21 องค์กรรัฐวิสาหกิจมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศในหลาย ๆ ด้าน ไม่เพียงแต่เป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรและการให้บริการแก่ประชาชนเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน โดยผู้นำองค์กรจะต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่ครอบคลุมหลายมิติและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืน ได้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีความเจริญมากขึ้น แต่ความเสียหายของสิ่งแวดล้อมก็มากขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยหลายหน่วยงานมีการดำเนินการที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อม และความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมปัจจุบัน ดังนั้นผู้นำองค์กรรัฐวิสาหกิจของประเทศไทยจำเป็นต้อง วางแผน ประเมินผล และกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้ในการบริหารจัดการความเสียหาย ลดใช้พลังงานและทรัพยากรทางธรรมชาติ รวมถึงสนับสนุนให้มีการใช้พลังงานทดแทนเพื่อเพิ่มความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามผู้นำจำเป็นต้องทำการควบคุมและตรวจสอบเพื่อให้แน่ใจว่าสามารถดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมได้ตามแผนงาน ส่งเสริมความรับผิดชอบให้กับคนในองค์กร โดยเน้นกิจกรรมหรือโครงการที่ทำงานร่วมกันเพื่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ผู้นำยังมีบทบาทและหน้าที่ในการสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความมั่นใจว่ารัฐวิสาหกิจของตนมีส่วนร่วมในเชิงบวกต่อความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและโลก

2. การสร้างคุณค่าเพิ่ม เป็นหนึ่งในบทบาทของผู้นำที่ทำหน้าที่ในการผลักดัน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของรัฐวิสาหกิจให้ชัดเจน เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นของคนในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดการสร้างคุณค่าเพิ่ม และทำให้สำเร็จเกิดเป็นรูปธรรม โดยที่ผู้นำเหล่านี้ต้องสร้างความแตกต่างขององค์กรรัฐวิสาหกิจให้เกิดความแตกต่างกับองค์กรอื่น หรือมีจุดแข็งที่เหนือกว่า รวมถึงมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกับนานาชาติ โดยผ่านยุทธวิธี การคิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สามารถเพิ่มคุณค่าให้กับรัฐวิสาหกิจ และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางสังคม

3. บทบาทและหน้าที่ในการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยงในรัฐวิสาหกิจนั้นเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงหลายด้าน ที่ผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญและจัดการอย่างรอบคอบ ความเสี่ยงเหล่านี้รวมถึงความเสี่ยงทางการเงินที่อาจเกิดจากการบริหารงบประมาณหรือการลงทุนในโครงการต่าง ๆ ที่อาจไม่สำเร็จตามแผน ความเสี่ยงทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล รวมถึงข้อกำหนดด้านระเบียบการของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งการบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่สำคัญอย่างมากที่ทำให้สามารถบริหารรัฐวิสาหกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความเสี่ยงดังกล่าวผู้นำรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องมีความเข้าใจในนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามกฎหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามระเบียบของรัฐบาล รวมถึงดำเนินการในการวิเคราะห์และวางแผนความเสี่ยงเพื่อคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น พร้อมทางหาแนวทางป้องกันความเสี่ยงเหล่านั้นกับรัฐวิสาหกิจของตนเอง

4. บทบาทและหน้าที่ในการจัดการความยากจนและความเสมอภาคกับองค์กรรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากความยากจนและความเท่าเทียมกันในสังคมเป็นหนึ่งในความท้าทายในการบริหารจัดการองค์กรรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นผู้นำรัฐวิสาหกิจ จึงมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อสังคมและเข้าใจถึงความต้องการของกลุ่มที่เป็นกลุ่มเสี่ยงในการแก้ไขปัญหานี้ ผู้นำควรมีความเข้าใจถึงสถานการณ์ความยากจนและความเสมอภาคในสังคม และสร้างนโยบายที่สนับสนุนในการลดความยากจนและเสริมสร้างความเท่าเทียม อีกทั้งผู้นำรัฐวิสาหกิจควรพัฒนาแผนการที่สนับสนุนการพัฒนาทางเศรษฐกิจในพื้นที่ที่มีความยากจน และสร้างโอกาสในการฟื้นตัวเศรษฐกิจท้องถิ่น สนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่เสริมสร้างความคุ้มกันทางสังคม โดยให้โอกาสและสิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรทางสังคมของประชาชนทุกคน สร้างโอกาสให้ประชาชนที่ได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลต่อชีวิต และการดำเนินชีวิต ดังนั้นหากผู้นำพิจารณาในมุมมองทางสังคมและความเสมอภาค เพื่อให้การบริหารจัดการส่งผลดีต่อประชาชนพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21

กรณีศึกษาภาวะผู้สำหรับองค์กรรัฐวิสาหกิจ

กรณีศึกษาของ Singapore Airlines (SIA) เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการนำภาวะผู้นำมาใช้ในการพัฒนารัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพ และนวัตกรรมอย่างยั่งยืน ความสำเร็จของ SIA สามารถอธิบายได้ ผ่านการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้นำระดับสูงที่มุ่งเน้นทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ไม่เพียงแค่การพัฒนาทักษะการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างจิตวิญญาณการทำงานร่วมกันและการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของลูกค้า ตัวอย่างเช่น SIA มีการจัดทำโครงการฝึกอบรมพนักงานทุกระดับเป็นประจำ และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมได้อย่างรวดเร็ว นอกจากการพัฒนาภายในองค์กรแล้ว ผู้นำของ SIA ยังให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างการสร้างรายได้และการรักษาคุณภาพในการบริการลูกค้า โดยมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรักษาความมั่นคงทางการเงินขององค์กร ขณะเดียวกันก็ยังคงรักษามาตรฐาน

ระดับสูงของการให้บริการลูกค้า ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการให้บริการบนเครื่องบิน หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้ SIA สามารถปรับตัวและแข่งขันในอุตสาหกรรมการบินที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างต่อเนื่อง การที่ผู้นำของ SIA สามารถผสมผสานความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรและการให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริการได้อย่างสมดุลนั้น เป็นสิ่งที่ทำให้สายการบินนี้สามารถยืนหยัดในอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันสูงได้อย่างต่อเนื่อง (Heracleous & Wirtz, 2009)

กรณีของ China National Petroleum Corporation (CNPC) สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และยืดหยุ่นในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระดับโลก ผู้นำของ CNPC ไม่เพียงแค่ให้ความสำคัญกับการขยายธุรกิจเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีการพัฒนาศักยภาพด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ทั้งยังมุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นการสะท้อนถึงความตระหนักในเรื่องของความยั่งยืนทางพลังงาน นอกจากนี้ CNPC ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาและปรับใช้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเวทีโลก เช่น การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ราคาน้ำมันที่ผันผวนและกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดมากขึ้นในหลายประเทศ นอกจากการมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมแล้ว CNPC ยังให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกในระดับนานาชาติ ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในชุมชนที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ การพัฒนาความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่นั้น ๆ ตลอดจนการส่งเสริมโครงการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำ CNPC มีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับการดูแลผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม การผสมผสานเหล่านี้ทำให้ CNPC สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงระหว่างประเทศ ซึ่งช่วยให้องค์กรเติบโตและแข็งแกร่งในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

ผู้นำในการบริหารจัดการองค์กรรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 ควรจะเป็นผู้มีความรู้ สติปัญญาและความคิดเนื่องจากในศตวรรษที่ 21 การบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจมีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้นเนื่องจากการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ผู้นำรัฐวิสาหกิจในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ สติปัญญา และความคิดที่พร้อมรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ ต้องมีความตื่นรู้ ขวนขวายในการแสวงหาความรู้ มีปัญญาและไหวพริบในการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์และทัศนคติที่กว้างไกล เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ ความสามารถเหล่านั้นมามองการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาการพัฒนารัฐวิสาหกิจได้ครบทุกแง่มุม ทั้งนี้ผู้นำรัฐวิสาหกิจควรมีความรู้ทางเศรษฐกิจและผลกระทบต่าง ๆ เพื่อทำให้สามารถวิเคราะห์และตอบสนองต่อสถานการณ์เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงความเข้าใจในสังคม วัฒนธรรมของประเทศไทย เพื่อสร้างนโยบายและแผนการดำเนินงานที่เข้าใจความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน รวมถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานต่าง ๆ ดังนั้นผู้นำรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องมีคุณสมบัติด้านความรู้ สติปัญญา และความคิดที่พร้อมรับมือกับความท้าทายของศตวรรษที่ 21 และเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม

อีกทั้งควรมีคุณลักษณะของการสื่อสาร ผู้นำควรมีทักษะในการสื่อสารที่ดีในการพูดรวมถึงทักษะในการประมวลคำสั่งและการสื่อสารในการออกคำสั่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการสื่อสารของผู้นำรัฐวิสาหกิจประกอบด้วย การสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรือการสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐบาลและประชาชน จึงจำเป็นต้องปรับการสื่อสารให้เหมาะสมกับลักษณะ และความต้องการของบุคคลเหล่านั้น ประกอบการ

สื่อสารอย่างชัดเจน สามารถทำให้ผู้ฟังเข้าใจและตีความได้ง่ายไม่ก่อให้เกิดความสับสน ทั้งนี้การสื่อสารยังคงประกอบด้วยการรับฟังและตอบรับต่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้อื่นสามารถแสดงความคิดเห็น และนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน รวมถึงการใช้สื่อมวลชล เช่น การบริการของสื่อ การใช้สื่อออนไลน์หรือสื่อการทำงานในองค์กรเพื่อสื่อสารข้อมูลและนโยบายให้ทั้งกับภาครัฐและประชาชน เป็นหนึ่งในทักษะของผู้นำที่ควรมีในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารที่ดีจะช่วยในการสร้างความเข้าใจและการร่วมมือภายในรัฐวิสาหกิจ และกับสาธารณชนได้ ดังนั้น ทักษะการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารจัดการที่ประสบความสำเร็จในรัฐวิสาหกิจ

รวมไปถึงคุณลักษณะในเชิงจริยธรรมและคุณธรรม เป็นการบริหารงานในเชิงการใช้อำนาจ และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นสำคัญ คุณสมบัติดังกล่าวนี้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพลังในการบริหารงานอย่างโปร่งใสให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ครอบคลุมถึงผลประโยชน์ของภาครัฐและประชาชน โดยผู้นำจำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมาในกาบริหารจัดการ สามารถดำเนินการได้โดยการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างในการตัดสินใจและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อตรวจสอบความโปร่งใส ยังรวมถึงการบริหารจัดการอย่างมีคุณธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตในการบริหารหน่วยงานของผู้บริหารและผู้ดำเนินการ

บทสรุป

ภาวะผู้นำขององค์กรรัฐวิสาหกิจประกอบด้วย ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว ภาวะผู้นำทางด้านพันธมิตร ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำแบบดุลยภาพ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ ได้แก่ ปฏิบัติและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ภาวะผู้นำที่สร้างคุณค่าเพิ่ม การบริหารจัดการความเสี่ยง การจัดการความยากจนและความเสมอภาค เพื่อเป็นการเสริมสร้างความยั่งยืนและปรับตัวในทันต่อสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในศตวรรษที่ 21 หากผู้นำได้นำหลักการดังกล่าวมาใช้ในการบริหารองค์กรแล้ว สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจ สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคคล ผู้ร่วมงาน องค์การ เพื่อสร้างความเข็มแข็งและความสามารถในการแข่งขังทางรัฐวิสาหกิจได้ต่อไป

อย่างไรก็ตาม การนำภาวะผู้นำเหล่านี้มาใช้ในทางปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้นำในหลากหลายมิติ ได้แก่ การฝึกอบรมผู้นำ ซึ่งควรจัดโครงการพัฒนาผู้นำที่เน้นการเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การแก้ไขปัญหา และการบริหารจัดการคนในสถานการณ์ที่ซับซ้อน การฝึกอบรมเหล่านี้ควรครอบคลุมถึงการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานและโครงสร้างการบริหารให้ทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น การนำระบบดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์มาใช้ในการสื่อสารและจัดการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานได้ดียิ่งขึ้น และในส่วนสุดท้ายคือการนำเทคโนโลยีมาช่วยพัฒนา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และปัญญาประดิษฐ์ เพื่อช่วยในการตัดสินใจและคาดการณ์ความเสี่ยง สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำให้สามารถปรับตัวและบริหารงานได้อย่างแม่นยำ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำแนวทางปฏิบัติเหล่านี้มาใช้ จะช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง ทำให้องค์กรรัฐวิสาหกิจสามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันและสร้างความมั่นคงในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

เกตศิรินทร์ กาญจนกังวาฬกุล และวิเชศ คำบุญรัตน์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นของรัฐวิสาหกิจ XYZ. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 36*(3), 117–132.

จิตรประภา แสงบู่วัฒนา. (2558). *แบบจำลองเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร กรณีศึกษา อุตสาหกรรมรถโดยสารไม่ประจำทาง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมลคลธัญบุรี.

ณัฐภัสสร ธนาบวรพาณิชย์, พิศมัย จารุจิตติพันธ์ และพิสิฐ โอ่งเจริญ. (2563) ภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารในองค์กรรัฐในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9*(1), 28–39.

ปกิตน์ สันตินิยม. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรภายใต้ยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 2*(2), 10–19.

นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวนิ และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 10*(2), 1738–1754.

ผกากาญจน์ ปฐมาญาดา. (2565). แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภาครัฐ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 10*(1), 1–14.

พระมหายุทธพิชาญ โยธสาสโน, พระครูเกษมอาจารสุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล และพรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). ผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์. *วารสารวนัมฎองแหรกพุทธศาสตรปริทรรศน์, 10*(1), 153–168.

มุกดา ลอยนภา, ช่อเพชร เบ้าเงิน และอรสา จรูญธรรม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กับบทบาทการบริหารสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคกลาง. *วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 7*(1), 190–202.

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงประสาทวิทยา : การประยุกต์ใช้ประสาทวิทยาศาสตร์กับภาวะผู้นำและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

เสกสรรค์ สนวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสะอาด. (2561). คุณลักษณะของผู้นำองค์กรภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 20*(2), 399–411.

อภิสิทธิ์ คุณวรปัญญา. (2566). การจัดการทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21: บริบทความท้าทายในองค์การภาครัฐ. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 14*(1), 105–127.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.

Bennis, W. (2003). *On becoming a leader: The Leadership Classic*. New York: Basic Books.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Drucker, P. F. (1993). The practice of management. Harper Collins.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

Heracleous, L. & Wirtz, J. (2009). Strategic management at Singapore Airlines: Achieving sustainable advantage through dual strategy. *Journal of Air Transport Management, 15*(2009), 274–279. doi:10.1016/j.jairtraman.2008.11.011.