

ทักษะการบริหารแบบมีอาชีพของผู้บริหารองค์กรยุคไทยแลนด์ 4.0 Professional Management skills of Corporate Executives in Thailand 4.0

พระศราวุฒิ มหาลาโภ (หงษ์คำ)¹ และธรรมรัตน์ โปธิสุวรรณปัญญา²

Phra Sarawut Mahalapho (Hongkam)¹ Thammarat Photisuwanpanya²

¹มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ

¹Mahachulalongkornrajavidyalaya University Chaiyaphum Buddhist College

E-mail: Sarawutto-58@hotmail.com

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²Faculty of Political Science Chaiyaphum Rajabhat University

Received : February 18, 2019, Reviewed February: 25, 2019, Revised : March 5, 2019, Accepted : March 13, 2019

บทคัดย่อ

ปัจจัยความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชนจึงปรารถนาที่จะให้มีหรือได้มาซึ่งผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร รวมถึงมีทัศนคติที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของโลกยุคใหม่ ในการนำพาองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ก้าวทันต่อความเจริญเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร อย่างไรก็ตามท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ตามยุทธศาสตร์ชาติ ในการขับเคลื่อนประเทศด้วยโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ทักษะการบริหารแบบมีอาชีพของผู้บริหารองค์กรที่จำเป็น ได้แก่ 1) ด้านเทคนิค ประกอบด้วย ทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผนงานและทักษะการมอบหมายงาน 2) ด้านการบริหารคน ประกอบด้วย ทักษะการคัดเลือกทีมงาน ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่น ทักษะการสื่อสารสร้างพลังงานบวก ทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะการสร้างความสัมพันธ์ 3) ด้านการคิดและตัดสินใจ ประกอบด้วย ทักษะความคิดเชิงระบบ ทักษะด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ทักษะการบริหารผลการปฏิบัติงานและทักษะการวัดผลปฏิบัติงานองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสร้างความเจริญอย่างยั่งยืนสืบไป

คำสำคัญ : ทักษะการบริหาร, ผู้บริหารองค์กร, ไทยแลนด์ 4.0

Abstract

Factors of success or failure of the organization Depends on the potential of the organization's management, whether public or private organizations Therefore wishes to have or acquire knowledgeable executives Ability and experience in management Including having the right attitude to the direction Development of the modern world To lead the organization to achieve its goals Keep pace with growth, increase efficiency in organization management However, amidst the changing tide Management must adjust management skills. In accordance with the situation according to the national strategy In driving the country with the Thailand 4.0 model, professional management skills of the organization administrators needed, including 1) technical aspects consisting of professional skills Teaching skills and people development Job planning skills And assignment skills 2) Human resource management consists of team selection skills to inspire and motivate others Communication skills create positive energy Teamwork skills and relationship building skills 3) Thinking and decision making consisting of system thinking skills Strategic thinking skills Problem-solving and decision-making skills Performance Management Skills and organizational performance measurement skills Which will help the organization achieve its mission effectively and efficiently Create sustainable growth.

Keywords: Management Skills, Corporate Executives, Thailand 4.0

บทนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมาเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (ยุค Globalization) ซึ่งหมายถึง การเจริญเติบโตของความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงระหว่างกันทั่วทั้งโลก อนุमानว่า เป็นภาวะที่โลกมีความเจริญก้าวหน้าทั่วถึงกัน (จินตนา สุขจามันท์. 2556) ในวันนี้ คำว่า โลกาภิวัตน์ เริ่มจางหายไป ไม่ใช่ที่เราจะข้ามพ้นยุคโลกาภิวัตน์มาแล้ว แต่เรากำลังก้าวสู่ยุคเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคใหม่ของโลก นั่นคือ "ยุคดิจิทัล " อาจมีความสงสัยว่า คือ อะไรกันแน่ ซึ่งคงต้องมาหาความกระจ่างกันให้ชัดเจนขึ้น เพราะเหตุที่ดิจิทัลมีความสำคัญมากจนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่เราไม่สามารถตัดขาดได้ ทั่วโลกถึงต้องตื่นตัวและถือให้เป็นก้าวใหม่ของโลกยุคปัจจุบันและถือว่ายุคนี้เป็นการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ชานานนามว่า "Industry 4.0" (กมลพรรณ แสงมหาชัย. 2558)

มีคนกล่าวกันว่า Thailand 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ซึ่งกว่าจะมาเป็น Thailand 4.0 ก็ต้องผ่าน 1.0, 2.0 และ 3.0 กันมาก่อน Thailand 1.0 ก็คือยุคของเกษตรกรรม คนไทยปลูกข้าว พืชสวน พืชไร่ เลี้ยงหมู เป็ด ไก่ นำผลผลิตไปขาย สร้างรายได้

และยังชีพ Thailand 2.0 ซึ่งก็คือยุคอุตสาหกรรมเบาในยุคนี้เรามีเครื่องมือเข้ามาช่วยเราผลิตเสื้อผ้า กระเป๋า เครื่องดื่ม เครื่องเขียน เครื่องประดับ เป็นต้น ประเทศเริ่มมีศักยภาพมากขึ้น Thailand 3.0 (ซึ่งเป็นยุคปัจจุบัน) เป็นยุคอุตสาหกรรมหนัก เราผลิตและขายส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ ก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น โดยใช้เทคโนโลยีจากต่างประเทศเพื่อเน้นการส่งออก ในขณะที่ทั่วโลกมีการแข่งขันที่สูงขึ้นเราจึงต้องเปลี่ยนสู่ยุค Thailand 4.0 เพื่อให้ประเทศไทยให้กลายเป็นกลุ่มประเทศที่มีรายได้สูงในปัจจุบันประเทศไทยยังติดอยู่ในโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมากได้น้อย” จึงต้องการปรับเปลี่ยนเป็น “ทำน้อย ได้มาก” คล้ายๆ กับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนาแล้ว (บวร เทศารินทร์. 2559)

เมื่อประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกเพื่อให้ทันต่อการแข่งขันกับนานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ปัจจัยต่างๆ ทั้งในโลกเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติในการขับเคลื่อนประเทศด้วยโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ผู้บริหารองค์กรในระดับต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูงมาพัฒนาองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของโลกยุคใหม่ ปรับเปลี่ยนทักษะการบริหารของตนให้เป็นไปตามกระบวนการเปลี่ยนแปลง ในทัศนะของผู้เขียนขอเสนอทักษะการบริหารแบบมีอาชีพของผู้บริหารองค์กรยุคไทยแลนด์ 4.0 เพื่อนำพาสังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรอย่างยั่งยืนสืบไป

ความหมายเกี่ยวกับทักษะการบริหาร

ทักษะการบริหาร เป็นคำที่ประกอบด้วยคำสองคำ คือ ทักษะกับการบริหาร ซึ่งในแต่ละคำมีความหมายตามแนวคิดของนักการศึกษา ดังนี้

คำว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง มีความเชี่ยวชาญความสามารถในการเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจออกมาเป็นรูปของการกระทำที่เหมาะสม (มัลลิกา ต้นสอน. 2547) โดยแสดงออกมาทางร่างกายหรือสติปัญญา ในการปฏิบัติจนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ (สมบัติ โขจิตวานิช. 2553) ส่วนคำว่า การบริหาร (administration) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดการ การแนะนำและการควบคุม โดยระดมทรัพยากร โดยระดมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กร (Stoner. 1978) ซึ่งดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (สุณา อีสสาหาก. 2553) โดยใช้ศิลปะในการทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม (Peter F. Drucker. 2006) การบริหารยังเป็นกระบวนการทางสังคมที่

สามารถมองเห็นได้ 3 ทาง ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา ทางหน้าที่เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่บทบาท ความรับผิดชอบและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่บุคคลและบุคคลต้องการร่วมทำปฏิกิริยาซึ่งกันและกัน (Barnard. 2009)

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอย่างมีระบบด้วยความเชี่ยวชาญรวดเร็วและถูกต้อง โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกให้มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในองค์กร ให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในเมื่อประสิทธิภาพหมายถึงขีดความสามารถในการผลิตหรือบริการที่สามารถลดเวลา ความสูญเสีย ค่าใช้จ่าย แรงงาน หรือความพยายาม (ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ. 2543) ผู้ที่ทำหน้าที่ดำเนินการต่างๆ ในแบ่งงานให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคล และให้คำแนะนำการทำงานนั้นอย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการแปลความรู้สึกสู่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลตามที่พึงประสงค์ ซึ่งเรียกว่าทักษะการบริหาร สามารถแบ่งเป็น 3 ทักษะคือ ทักษะเชิงเทคนิค (technical skills) ทักษะเชิงมนุษย์ (human skills) และทักษะเชิงแนวคิด (conceptual skills) เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2555) นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีความสำคัญเป็นอย่างมากและยังเป็นหน้าที่ที่มีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1. เป็นผู้นำในด้านความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสามารถสั่งการบุคลากรในหน่วยงานได้และสามารถสั่งสอนเรื่องต่างๆ ที่บุคลากรไม่มีความเข้าใจในด้านนั้นๆ ติดตามข่าวสารความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงาน 2. เป็นผู้นำการสั่งการ มีหน้าที่ในการสั่งการให้กับทุกฝ่ายทุกหน่วยงานสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีรูปแบบในการทำงาน และมอบงานให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม 3. เป็นผู้จัดหาสิ่งต่างๆ ในการดำเนินงาน จะต้องหาทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อมาดำเนินงานในองค์กร ทรัพยากรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก 4. เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เนื่องจากในองค์กรนั้นต้องมีการสนทนา ผู้บริหารต้องเชื่อมความสัมพันธ์ของหน่วยงานและบุคลากรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด (ประพนธ์ บุญรักษา. 2554)

สรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคัดเลือกให้มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานในองค์กร ด้วยบทบาทด้านความรู้ความสามารถในการสั่งการให้กับทุกฝ่ายทุกหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อการทำงานขององค์กร ให้การทำงานขององค์กรเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายและความสำคัญขององค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์กรต่างกันออกไปว่า องค์กร หมายถึง หน่วยทางสังคม (Social Unit) หรือกลุ่มบุคคล (Human Grouping) ซึ่งตั้งขึ้นอย่างจงใจมิใช่บังเอิญ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง (Etzioni. 1961) ด้วยระบบการร่วมมือประสานกิจกรรมหรือกำลังงานของบุคคลอย่างมีจิตสำนึก (Barnard. 1967) มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มมีการประสานงานกันตลอดเวลา มีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงาน และการติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ (เจษฎา ภาสเจริญ. 2550) นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรธุรกิจต่างมีสำคัญ ดังต่อไปนี้ (สมชัย ศรีสุทธิยากร. 2539) ระดมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย 2) ทำหน้าที่ผลิตสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า 3) เสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 4) เป็นพื้นฐานสำคัญในการนำเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่

สรุปได้ว่า องค์กร คือ หน่วยทางสังคมหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งตั้งขึ้นโดยมีระบบการร่วมมือประสานกิจกรรมมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและการติดตามวัดผลสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการกำหนดเป้าประสงค์ของการบริหารองค์กร เสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรนั่นเอง

แนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับยุค Thailand 4.0

“Thailand 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลไทย (รัฐบาลยุค คสช.) ที่ใช้ในการผลักดันเพื่อให้ประเทศไทยก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้หรือฐานะและแก้ปัญหาการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยรูปแบบการ “ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม” เนื่องจากที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยยังติดอยู่กับโมเดลท่ามากได้น้อย จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโมเดลมาเป็นทำน้อยได้มาก ซึ่งการลงมือทำน้อยๆ แต่ได้ผลตอบแทนมหาศาลนั้น ประเทศไทยจะต้องเปลี่ยนแนวคิดจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมเป็นการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการนำนวัตกรรมเข้ามาช่วย เปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรม รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วยในภาคการเงิน การบริหารจัดการและการบริการ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน การค้า อุตสาหกรรม การเกษตร ธนาการ ประชาชน ชุมชน จังหวัด สถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยต่างๆ ควบคู่ไปกับการส่งเสริม SMEs และ Startup เพื่อให้ทุกภาคส่วนขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันสู่เป้าหมาย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” (มณพิไล นรสิงห์. 2560)

ในอดีตประเทศไทยเองก็มีการปรับโมเดลเศรษฐกิจอยู่หลายครั้ง เริ่มจาก “ไทยแลนด์ 1.0” ที่เน้นภาคการเกษตรไปสู่ “ไทยแลนด์ 2.0” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบาและก้าวสู่ “ไทยแลนด์ 3.0” ในปัจจุบันที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งประเทศต้องเผชิญกับ “กับดักรายได้ปานกลาง” “กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง” และ “กับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา” กับดักเหล่านี้เป็นประเด็นที่ท้าทายในการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อก้าวข้ามไปสู่ “ไทยแลนด์ 4.0” โดยเป็นความมุ่งมั่นที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจ

ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ใน 3 มิติสำคัญ คือ 1. เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” 2. เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3. เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น (นายสุนทร ทองกำเหนิด. 2560)

จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นได้ชัดว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนประเทศไทยไปสู่โมเดล Thailand 4.0 ได้นั้น ประกอบไปด้วยหลากหลายปัจจัย เช่น การปรับตัวอย่างทันที่และต่อเนื่องของทุกภาคส่วนโดยต้องมีการใช้เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม การกำหนดและส่งเสริมอุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต การส่งเสริมและสร้างความร่วมมือระหว่างเอกชนกับสถาบันการศึกษาและศูนย์วิจัย เพื่อให้เกิดการนำผลการศึกษาวิจัยออกมาใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เป็นต้น แต่อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพื่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนก็คือ การพัฒนาคนไทย 4.0 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ต้องได้รับการทุ่มเทอย่างต่อเนื่องผ่านการวางแผนให้ดีที่สุด ซึ่งการปรับเปลี่ยนประเทศไทยไปสู่โมเดล Thailand 4.0 นั้น (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. 2560) จะเห็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับคนไทยเกิดขึ้นอย่างแน่นอน 2 ประการ คือ 1) งานและอาชีพจำนวนหนึ่งจะหายไปเนื่องจากถูกทดแทนได้ด้วยการใช้เทคโนโลยีและ/หรือ เครื่องจักรกลระบบอัจฉริยะ (Intelligence Manufacturing) และ 2) คนไทยที่ไม่มีทักษะเพียงพอสำหรับการทำงานด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม จะสูญเสียงานให้กับคนต่างชาติที่มีความสามารถนั้น ปรากฏการณ์ทั้งสองนี้สามารถส่งผลให้เกิดปัญหาคนไทยว่างงาน ขาดรายได้ ซึ่งจะกลายกลายเป็นปัญหาจุดรั้งการก้าวพ้นกับดักรายได้ปานกลางของประเทศไทย รวมไปถึงปัญหาทางสังคมอีกมากมายหากประเทศไทยไม่มีแผนการพัฒนาคนไทย 4.0 ที่ดีพอ (มณฑิลา นรสิงห์. 2560)

สรุปได้ว่า “ไทยแลนด์ 4.0” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายของรัฐบาลไทย (รัฐบาลยุค คสช.) ที่ใช้ในการผลักดันเพื่อให้ประเทศไทย แก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของรายได้หรือฐานะและแก้ปัญหาการพัฒนาที่ยั่งยืน เปลี่ยนแนวคิดจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมเป็นการขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และการนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้านวัตกรรม ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วยในภาคการเงิน การบริหารจัดการและการบริการ

ทักษะการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหารองค์กรยุคไทยแลนด์ 4.0

ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทและองค์ความรู้รอบด้านรวมถึงทัศนคติที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของโลกยุคใหม่ (สุบัน มุขธระโกษา และคณะ. 2561) โดยกำหนดทักษะการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหารไว้ ดังนี้

1) ด้านเทคนิค (Technical Competency) โดยปกติแล้วผู้บริหารระดับต้นต้องมีทักษะด้านนี้มากกว่าผู้บริหารระดับกลางและสูงและต้องมีความรู้และความสามารถในการทำงานมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อจะได้สอนและควบคุมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคด้านนี้เน้นความสามารถที่จะปฏิบัติงานเฉพาะ

ด้านอันเกี่ยวข้องกับวิธีการหรือกระบวนการใดๆ เพื่อให้กิจกรรมประจำวันเสร็จสมบูรณ์ (สุเทพ เชาวลิขิต. 2548) ดังนั้นทักษะการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหารยุค 4.0 ในด้านเทคนิคมีดังนี้

(1.1) ทักษะในสายวิชาชีพ (Technical or Professional Expertise) ผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารได้ต้องมีความสามารถในสายงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองก่อน เมื่อมีผู้ใต้บังคับบัญชาจึงสามารถสอนงาน ควบคุมงาน แก้ปัญหาและให้คำปรึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าทักษะด้านนี้น้อยเกินไป ปัญหาที่ตามคือการ ควบคุมงาน การแก้ปัญหาและการให้คำปรึกษาจะไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อมุมมองของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บริหารในด้านภาวะผู้นำ ดังนั้นผู้บริหารควร เพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดเป้าหมายที่ต้องการในระยะสั้น และระยะยาว หมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอปฏิบัติตามแผนการที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด ควรทำการประเมินพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เข้าใจถึงความต้องการ คุณสมบัติและเป้าหมายความสำเร็จที่ได้วางเอาไว้และก่อให้เกิดประโยชน์กับพนักงานและองค์กร

(1.2) ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน (Develops Others) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสอนงาน พัฒนาคนให้เกิดความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะนี้มีความสำคัญอย่างมากในการช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารด้วยการมอบหมายงาน นำเอาการจัดการความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อทำให้คนในองค์กรสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานและทำให้เกิดความรู้หรือสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงให้ได้รับการสอนงานลงมือทำ ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานและเกิดความมั่นใจในการทำงาน ด้วยการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจและให้โอกาสในการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

(1.3) ทักษะการวางแผนงาน (Planning Skill) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวางแผนงานกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่การวางแผนงานประจำวัน (Daily planning) ต้องเข้าใจถึงความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างงานพัฒนา การมีทิศทางการทำงานที่มีระบบและมีแบบแผน มีแนวทางในการพัฒนาได้อย่างชัดเจน รวมถึงการทำงานของพนักงานก็สามารถที่จะจัดระบบของความคิดของตนเองในการพัฒนางานที่ต้องทำ เพื่อลุล่วงตรงกับวัตถุประสงค์ ยังสามารถที่จะพัฒนางานของตนเองอย่างต่อเนื่องในเวลาที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

(1.4) ทักษะการมอบหมายงาน (Delegation Skill) ถ้าผู้บริหารแบบมืออาชีพต้องสอนงานเก่ง การมอบหมายงานจะไม่เป็นเรื่องยาก เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการสอนงานคือ การแบ่งเบาภาระงานและการพัฒนาคนในหน่วยงาน การมอบหมายงานตามสายงานการบังคับบัญชาโดยมีแผนงาน มีขั้นตอนการปฏิบัติอยู่เป็นประจำ กระจายงานจะเป็นงานที่หัวหน้าจะกระจายอำนาจในความรับผิดชอบของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงาน ซึ่งหัวหน้างานที่ดีต้องพิจารณางานที่จะมอบหมายให้เหมาะสมกับคนทำงานเพื่อให้งานลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารต้องมีการตรวจสอบทุกครั้งและจำเป็นต้องติดตามการปฏิบัติงานของลูกน้องเป็นระยะๆ เพื่อประเมินว่างานที่มอบหมายไปนั้นได้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ พิจารณาทั้งเนื้องานและความสามารถของผู้รับมอบหมายด้วย

(1.5) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนภาคธุรกิจไปสู่ยุค 4.0 เพราะสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคตจะไม่ใช้การทำงานระหว่างคนกับคนเป็นหลัก แต่รูปแบบการทำงานจะเปลี่ยนไปสู่คนกับอุปกรณ์ที่ควบคุมด้วยระบบดิจิทัล โดยข้อเท็จจริงผู้บริหารที่อายุมากขึ้น ทักษะด้านดิจิทัลจะลดลง และเราไม่สามารถหนีกระแสดิจิทัลได้อย่างแน่นอน ดังนั้นทักษะการบริหารแบบมืออาชีพ ผู้บริหารควรเตรียมการรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อันเกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเกิดขึ้นของนวัตกรรมตลอดเวลา โดยการกำหนดกลยุทธ์รองรับที่เหมาะสม เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบจะต้องมีการเรียนรู้เพื่อประกอบอาชีพใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยการทำงาน

2) ด้านการบริหารคน (Human Competency) ทักษะการบริหารด้านการบริหารคน สามารถเรียกอีกอย่างว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทักษะนี้มีความสำคัญกับผู้บริหารทุกระดับเท่ากัน (สุณา อีสสาหก. 2553) ดังนั้นทักษะการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหารยุค 4.0 ในด้านการบริหารคน มีดังนี้

(2.1) ทักษะการคัดเลือกทีมงาน (Team Selection) บุคลากรไม่ว่าจะตำแหน่งใดก็ตามเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่มีความสำคัญ ถ้าฟันเฟืองใดขาดไปก็อาจทำให้ธุรกิจเดินหน้าไม่สะดวก การสรรหาและคัดเลือกทีมงานที่ดีมีคุณภาพเข้ามาทำงาน จึงควรต้องมีการวางแผนให้เป็นระบบมีการใส่ใจรายละเอียดในทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งแรกที่ต้องให้ความสำคัญถ้าหากอยากจะได้ทีมงานที่ดีก็คือ ลักษณะนิสัยที่สามารถเข้ากัน ตลอดจนประสบการณ์และความสามารถเป็นลำดับ ผู้บริหารมีความรู้ในระบบงาน (System) รู้องค์ประกอบของงานในกระบวนการเพื่อการคัดเลือกทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีคนที่สามารถช่วยทีมทำงานได้ทุกประเภท โดยให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องแตกต่างกันไปตามแต่ประเภทงานหรือองค์กร แม้แต่คนที่คิดต่างอาจเห็นปัญหาเป็นโอกาสและสร้างแรงบันดาลใจในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นภายในทีมได้

(2.2) ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่น (Inspire and Motivate Others) ความแตกต่างระหว่างผู้บริหารตามตำแหน่ง (Position Power) กับผู้บริหารแบบผู้นำ (Personal Power) คือ แบบแรกเน้นการมีอำนาจเหนือกว่าตามสายบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาถูกกระตุ้นให้ทำงานด้วยความกลัว ไม่มีการสร้างแรงบันดาลใจหรือไม่มีวิธีการกระตุ้นให้อยากทุ่มเททำงาน ส่วนแบบหลังเน้นการสร้างภาวะความเป็นผู้นำในตัวผู้จัดการ ผู้ใต้บังคับบัญชาถูกกระตุ้นให้ทำงานด้วยความนิยมชมชอบในตัวผู้บริหาร (Referent Power) ซึ่งหนึ่งในความชื่นชมในตัวผู้จัดการคือ ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดพลังงานเชิงบวก เช่น การให้ข้อคิดในการทำงาน การพัฒนาตนเองในการทำงาน หรือการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และสร้างแรงบันดาลใจที่ช่วยให้เกิดแรงกระตุ้นที่สามารถนำมาใช้ได้จริงและเกิดผลดีต่อการทำงาน คือ การให้รางวัลสำหรับพนักงานสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น ยกย่องชมเชยสำหรับพนักงานที่ทำงานดีจะทำให้พนักงานนั้นมีแรงกระตุ้นเพื่อทำงานให้ดีขึ้น

(2.3) ทักษะการสื่อสารสร้างพลังงานบวก (Powerful Communication) ผู้บริหารแบบมืออาชีพต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างพลังงานบวก ประเด็นนี้มีความแตกต่างจากการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่น โดยการมองไปที่บทบาทของผู้บริหารในด้านการกระจายข่าวสาร (Disseminator) ให้กับ

สมาชิกภายในองค์กรหรือหน่วยงานทราบ ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานและองค์กรส่วนใหญ่เกิดจากการสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพของผู้บริหาร ตั้งแต่การมอบวิสัยทัศน์ การมอบหมายงาน การติดตามงาน และการให้สื่อสารเพื่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพทางด้านการสื่อสารให้กับผู้บริหารในทุกระดับ ให้มีทักษะเบื้องต้นในการสื่อสารเชิงบวก เพื่อให้การทำงานและการประสานงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

(2.4) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ผู้บริหารแบบมืออาชีพต้องรับผิดชอบความสำเร็จของงานด้วยการอาศัยลูกน้อง ดังนั้นการสร้างทีมงานให้ทำงานร่วมมือกันอย่างลงตัวจึงจำเป็น ความสามารถและความสำเร็จของทีมตั้งต้นจากตัวผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรับผิดชอบการสร้างระบบและผลักดันให้คนปฏิบัติตามระบบ พัฒนาคนให้มีความสามารถเข้ากันได้กับความต้องการของระบบ เป็นผู้นำที่ดีในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดจากระบบ และสื่อสารให้ทุกคนทราบถึงความต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการ เพราะว่าสมาชิกทุกๆ คนจะเข้ากับคนอื่นได้ง่ายขึ้นจากการแบ่งปันและช่วยเหลือกันในงานและชีวิตจริง ความเป็นธรรมและตรงไปตรงมา เมื่อมีการทำงานในทีมต้องปฏิเสธความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาสมาชิกในทีมและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับสมาชิกคน อยู่ด้วยกันและแบ่งปันกันเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับการทำงานเป็นทีมที่คุณต้องจำให้ขึ้นใจเอาไว้ ทั้งหมดเป็นหลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหาร

(2.5) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร (Relation Building) ผู้บริหารแบบมืออาชีพต้องรับผิดชอบความสำเร็จของงานด้วยการอาศัยลูกน้องในทีม แต่อย่าลืมว่าทีมของเราไม่ได้โดดเดี่ยวหรือมีทีมเดียวในองค์กร องค์กรประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายทีมงาน ดังนั้นแต่ละทีมหลักต้องประสานงานร่วมกันให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้นในฐานะผู้บริหาร ต้องรู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีม มีความรักใคร่ปรองดอง ร่วมแรงร่วมใจและร่วมหัวจมท้ายกันเผชิญกับทุกสถานการณ์ ตลอดถึงการเรียนรู้การรู้จักผู้อื่นให้มีความสำคัญระหว่างกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกันด้วยหรือช่วยสนับสนุนเกื้อกูลกันได้และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลยอมรับการแสดงความคิดเห็นที่มีเหตุผลคนละรูปแบบที่เห็นต่างได้และท้ายที่สุดต้องยอมรับข้อสรุปสุดท้ายร่วมกันให้ได้ เพื่อที่จะดำเนินร่วมกันในทิศทางเดียวกัน การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นบ่อเกิดของการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3) ด้านการคิดและตัดสินใจ (Conceptual and Decision Competency) ผู้บริหารยุค 4.0 ทุกระดับต้องมีความสามารถด้านนี้และจะยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นเมื่ออยู่ในสายการบริหารที่สูงขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548) ดังนั้น ทักษะการบริหารแบบมืออาชีพของผู้บริหารยุค 4.0 ในด้านการคิดและการตัดสินใจมีดังนี้

(3.1) ทักษะความคิดเชิงระบบ (System Thinking) ผู้บริหารแบบมืออาชีพต้องสามารถมองแบบองค์รวมและเห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ตลอดจนความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่ส่งผลกระทบต่อกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจปัญหาและโครงสร้างของปัญหาอย่างลึกซึ้ง การมองลักษณะนี้เป็น การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ อันนำไปสู่การได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) และคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนต่างๆ จากการตัดสินใจแก้ปัญหาในประเด็นสำคัญ ซึ่งการใช้ทักษะความคิดเชิงระบบให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและเกิด

ประโยชน์มากที่สุด เป็นการแก้ปัญหาที่ไม่ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาใหม่หรือไม่ทำให้ปัญหารุนแรงกว่าเดิม การคิดเชิงระบบไม่สามารถพัฒนาขึ้นได้เองตามธรรมชาติ สามารถมองลึกลงไปเกินกว่าเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นและเป็นการมองให้เห็นถึงโครงสร้างของเหตุการณ์นั้น

(3.2) ทักษะด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ผู้บริหารแบบมีอาชีพที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการแข่งขันสูงเช่นในปัจจุบัน การเรียนรู้ในเรื่องสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง มีคำกล่าวว่า “รู้เขา รู้เรา รบร้อยครั้ง ชนะร้อยครั้ง” อาจเรียกได้ว่าเป็นกลยุทธ์สำรวจตนเองและคู่แข่ง ซึ่งนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น เป้าหมายสูงสุด ภาพลักษณ์ต่อความรับผิดชอบต่อชุมชนและสภาพแวดล้อม, การตอบสนองสังคม เป็นต้น ดังนั้นนักบริหารยุค 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดได้จะต้องฝึกฝนตนเองให้มีทักษะความคิดที่เป็นเลิศ มีความคิดในมุมมองขององค์กรร่วมสู่การปรับเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์และการคิดล่วงหน้า เน้นหนักทางด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจและการมีความคิดในเชิงบูรณาการหรือความคิดนอกกรอบ

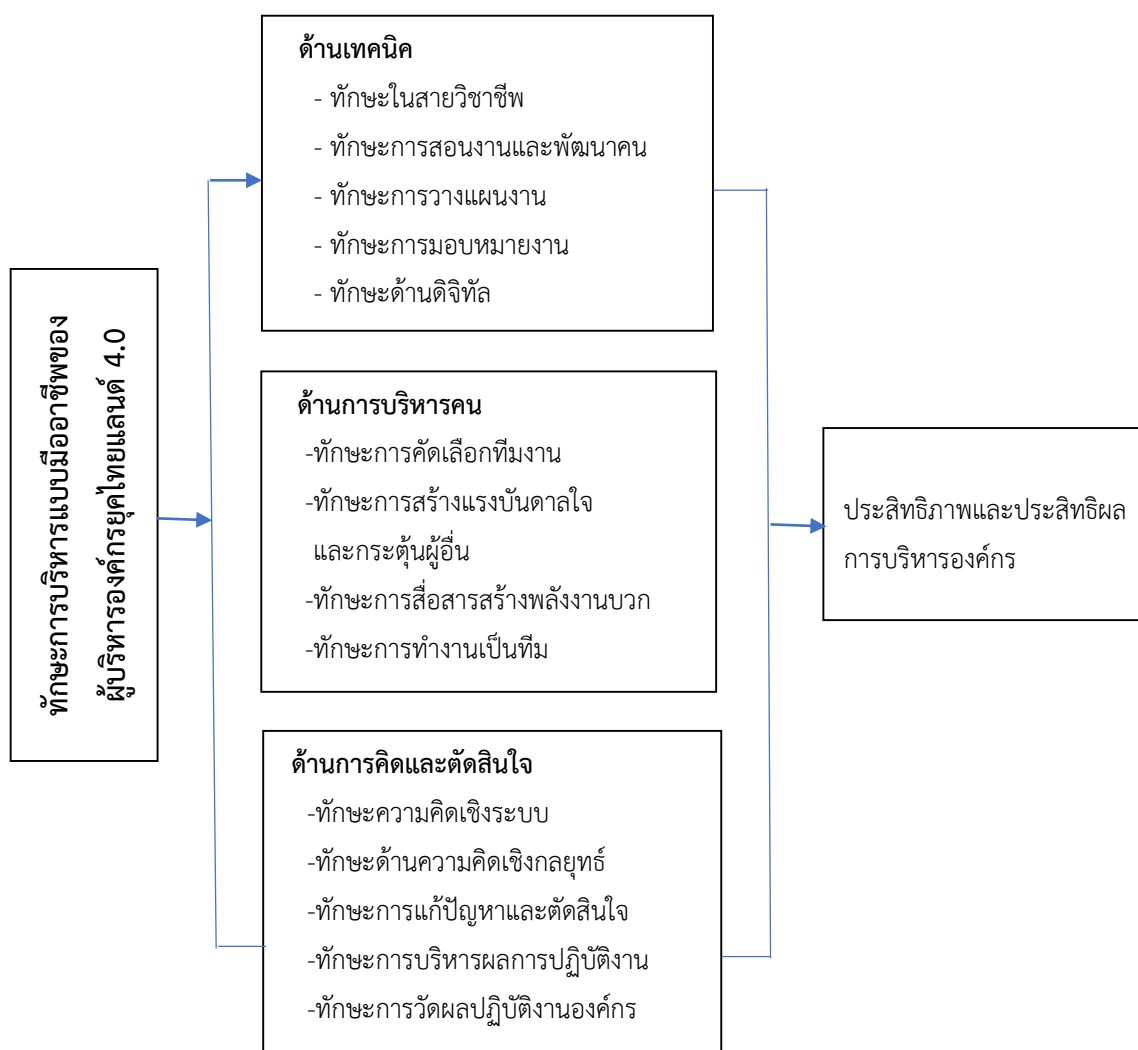
(3.3) ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making) ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่และอนาคตขององค์กร ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ การกำหนดสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตขององค์กรจะต้องมีการตัดสินใจในปัญหา โดยเน้นจัดการกับปัญหาที่มีความซับซ้อน ต้องมีการวิเคราะห์ปัญหา กำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา สร้างทางเลือกในการแก้ไข ประเมินแต่ละทางเลือกและเลือกวิธีที่ดีที่สุด เราจะไม่นำหลักการดังกล่าวไปใช้กับการตัดสินใจปัญหาพื้นฐานทั่วไป เพื่อความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กร ผู้บริหารยุค 4.0 จะต้องมีการคิดในตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision) เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับอนาคตขององค์กร และการตัดสินใจทางยุทธวิธี (Tactical Decision) เป็นการตัดสินใจว่าองค์กรจะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร เพื่อให้สามารถบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์แผนยุทธวิธี

(3.4) ทักษะการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาที่ขาดหลักวิชาการที่ถูกต้องมีผลเสียหลายด้าน เช่น การตัดสินใจขึ้นเงินเดือนผิด ขาดแผนปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างๆ ที่ควรจะมีการจัดการแก้ปัญหาพนักงานไม่ตรงประเด็น โดยการวัดประสิทธิภาพของผลงานของแต่ละบุคคลให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้บริหารยุค 4.0 ต้องมีความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อนำผลจากการประเมินนั้นมาบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ให้เกิดประสิทธิภาพใน 3 ประเด็นหลักคือ 1) การตัดสินใจทางการบริหารด้านเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง 2) การพัฒนาแผนการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ 3) การจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงาน

(3.5) ทักษะการวัดผลปฏิบัติงานองค์กร (Performance Measurement) ผู้บริหารองค์กรต้องรู้สถานะองค์กรตามความเป็นจริง โดยการทราบผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นด้วยการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กร ซึ่งการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากการออกแบบที่เหมาะสม และการนำผลการ

ดำเนินงานขององค์กรที่เกิดขึ้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารว่า จะนำไปใช้อย่างไรให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการต่อมา เช่น ถ้าผลการดำเนินงาน ในแผนบริการแจ้งว่ามีการร้องเรียนเกิดขึ้นจากความไม่พอใจพนักงานบริการเป็นจำนวนมาก ถือว่าสัญญาณเตือนภัยเกิดขึ้นแล้ว ผู้จัดการต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อดำเนินการแก้ไขหรือผลการดำเนินงานออกมาแล้วเป็นเลิศ ผู้จัดการต้องพิจารณาเรื่องการให้รางวัลพนักงานตามความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารยุค 4.0 จึงสมควรที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจในหลักการของการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรต้องออกแบบการวัดผลการปฏิบัติงานองค์กรได้และสามารถนำผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นไปใช้บริหารงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากทักษะการบริหารแบบมีอาชีพของผู้บริหารองค์กรยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปเป็นผังมโนทัศน์ตามความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สัญญา เคนาภูมิ. 2557) ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงทักษะการบริหารแบบมีอาชีพของผู้บริหารองค์กรยุคไทยแลนด์ 4.0

บทสรุป

จากทักษะการบริหารแบบมีอาชีพของผู้บริหารองค์กรตามยุทธศาสตร์ชาติในการขับเคลื่อนประเทศด้วยโมเดลไทยแลนด์ 4.0 ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความสำเร็จของการทำงานภายในองค์กร ผู้บริหารนั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีองค์ความรู้รอบด้าน มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงมีทัศนคติที่เหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาของโลกยุคใหม่ การดำเนินงานทุกครั้งก็จะบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ผู้บริหารที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จแบบมีอาชีพนั้น ผู้บริหารต้องมีการบริหารที่เหนือขึ้นไปอีกจึงจะก้าวทันต่อความเจริญเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ต้องมีการปรับเปลี่ยนทักษะการบริหารของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์เป็นไปตามกระบวนการการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้แก่ 1) ด้านเทคนิค ประกอบด้วย ทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการมอบหมายงานและทักษะด้านดิจิทัล 2) ด้านการบริหารคน ประกอบด้วย ทักษะการคัดเลือกทีมงาน ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นผู้อื่น ทักษะการสื่อสารสร้างพลังงานบวก ทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร 3) ด้านการคิดและตัดสินใจ ประกอบด้วย ทักษะความคิดเชิงระบบ ทักษะด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการแก้ปัญหาและตัดสินใจ ทักษะการบริหารผลการปฏิบัติงานและทักษะการวัดผลปฏิบัติงานองค์กร จากทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้าน ที่กล่าวมาข้างต้น จะเป็นเข็มทิศสำหรับผู้บริหารที่จะพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้บริหารมีอาชีพ ทำให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเจริญอย่างยั่งยืนสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ แสงมหาชัย. (2558). **Revolution to Industry 4.0**. ศูนย์การจัดการพลังงานและเทคโนโลยีแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2559). **พิมพ์เขียว Thailand 4.0**. โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน, ส.ค.ส. 2560.
- ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ. (2543). **พจนานุกรมไทย**. ฉบับทันสมัย กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- เจษฎา กาสเจริญ. น.อ. (2550). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์ส่งกำลังฐานทัพเรือสัตหีบ**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บวร เทศารินทร์. (2557). **บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. (ออนไลน์). ได้จาก : www.school.obec.go.th. [สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2562]
- ประทวน บุญรักษา. (2554). “**บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมีอาชีพ**”. หลักการทฤษฎีการบริหารและการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- มณพิไลย นรสิงห์. (2560). **การพัฒนาคนเพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ Thailand 4.0**. (ออนไลน์). ได้จาก : <https://www.nectec.or.th/news>. [สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2562]
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). **แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสิทธิ์.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร, (2539). **ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร**. กรุงเทพมหานคร คำบรรยายวิชาบริหารรัฐกิจ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมบัติ โขษิตวานิช. (2542). **ศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ตามการรับรู้ของตนเองและของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัญญา เคนาภูมิ. (2557ค). **รูปแบบการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยทางการบริหารจัดการ**. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**. 8 (3), 33-42.
- สุณา อีสสาหา. (2553). **ทักษะการบริหาร**. (ออนไลน์). ได้จาก: <http://www.gotoknow.org/blog/suna242/126541>. [สืบค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์, 2562]
- สุเทพ เชาวลิ. (2548). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)**. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สุนทร ทองกำเนิด. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0**. การประปานครหลวง. วิทยาลัยการทัพบก.
- สุบัน มุขระโกษา และคณะ. (2561). **ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไทยแลนด์ 4.0**. **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, วารสารวิชาการ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2**.
- Barnard. (2009). **Management**. [online]. Available from: <http://www.kunkroo.com>. [Accessed February 10, 2019].
- Bernard. C. I. (1967). **The Functions of the Executive**. New York: McGraw - Hill.
- Etzioni, Amitai. (1964). **Modern Organization**. New Jersey: Practice-Hall.
- Peter F. Drucker. (2006). **Classic drucker**. Harvard Business School Press.
- Stoner, James A. F. (1978). **Management**. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

