

นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ ศาสตราจารย์ ดร. นพ.กระแส ชนะวงศ์ Professor Dr. Krasae Chanawongse's Innovation in Transformational Leadership

จุฬารณณ์ โสตะ¹, วิเชียร ชิวพิมาย², สุวกิจ ศรีปัดดา³, ขวลิต หงษ์ยนต์⁴, พิชานนท์ สว่างโรจน์⁵, อาบจิต กอมาต⁶
Chulaporn Sota¹, Vichiel Chiu Pimai², Suwakit Srepadtha³, Chawalit Hongyon⁴, Pichanon Sawangroj⁵, Abjit Komat⁶

^{1,3,4}หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวัตกรรมการภาวะผู้นำ คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

³คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

^{5,6}คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

^{1,3,4}Doctoral Philosophy Program on Leadership Innovation, Faculty of Science and Technology, College of Asian Scholars

³Faculty of Education and Liberal Arts, College of Asian Scholars

^{5,6}Faculty of Science and Technology, College of Asian Scholars

Corresponding author. Email: chulaporn@cas.ac.th

(Received: September 5, 2023; Revised: September 15, 2023; Accepted: September 17, 2023)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบและการวิเคราะห์ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์ โดยการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ผลงานศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์ แล้วนำมาสรุปเป็นหมวดหมู่

ผลการศึกษาพบว่า

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่คำนึงถึง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลในระดับอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและ การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล ศาสตราจารย์ ดร. นพ.กระแส ชนะวงศ์ มีภูมิลาเนาที่อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น อายุ 90 ปี มีสุขภาพแข็งแรง ประกอบภารกิจต่างๆ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหาร การบรรยาย การชี้แนะสังคมและประเทศชาติ มีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาเอก ทั้งด้านสาธารณสุขและด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นผู้ก่อตั้งวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย รวมทั้งงานด้านการเมือง เป็นผู้บริหารระดับสูง ทั้งรัฐมนตรี กระทรวงการต่างประเทศ และทบวงมหาวิทยาลัย เป็นนายกสภามหาวิทยาลัย หลายแห่งอาทิเช่น มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนราธิวาส มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ และ สถาบันพัฒนาผู้นำปัญญาภิวัฒน์

นวัตกรรมภาวะผู้นำ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลในระดับอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและ การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคลและ และหลัก 9 Co. รูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Nine Co. A Leadership Traits Model)

คำสำคัญ : นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์

Abstract

The academic article serves a specific objective. The objective is to analyze the transformational leadership theory and the work of Professor Dr. Krasae Chanawongse by reviewing relevant documents and literature and categorizing.

The results showed that:

The study identified a Transformational Leadership. Embrace a leadership style that considers four fundamental elements: Idealize level of influence. motivation, inspiration, intellectual stimulation, and attentiveness to individual followers and principles. A highly accomplished and experienced individual, Professor Dr. Krasae Chanawongse, residing in Phon District, Khon Kaen Province, is actively engaged in fulfilling diverse responsibilities related to administration, teaching, and societal guidance, demonstrating exceptional efficiency. Despite being 90 years old, Professor Dr. Krasae Chanawongse maintains good health, enabling continued dedication to serving both the community and the nation. There exist networks on both domestic and international scales. The individual holds a Ph.D. in public health and education and has experience in both public and private sectors. They are the founder of the Asian Graduate School, which encompasses political involvement. He holds high-ranking positions in various governmental and educational institutions. President of the University Council, including Nakhon Phanom University, Narathiwat University, Naresuan University, and Panyapiwat Leadership Development Institute.

The concept of leadership innovation as presented by Professor Dr. Krasae Chanawongse. It highlights the five components associated with this concept. Idealize level of influence. motivation, inspiration, intellectual stimulation, and attentiveness to individual followers as well as nine co. a leadership traits model.

Keywords: Innovation in Transformational Leadership; Professor Dr. Krasae Chanawongse's

1. บทนำ

ปัจจุบัน สังคมโลกและสังคมไทย มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างเร่งด่วน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง สิ่งแวดล้อม วิถีชีวิต ฯลฯ โดยเฉพาะสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (Disruption world) รวมทั้ง ยุค VUCA world ที่เต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ จึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สำคัญในการนำพาองค์กร สังคม ให้ก้าวทันเกม ท้าการณ ที่มากระหนาบด้านอย่างฉับไว นั่นคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ศศิมา สุขสว่าง, 2564; จุฬารัตน์ โสตะ, 2564) ซึ่งเป็นความโชคดีของสังคมไทย ที่มีคนเก่ง คนดี มีภาวะผู้นำหลายคน หนึ่งในนั้นคือ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์ ที่ได้ศึกษาผลงาน เอกสาร หนังสือ แนวคิด หลักการของท่าน รวมทั้งการฟังการบรรยาย ครั้งแล้วครั้งเรา ได้สัมผัสภาวะผู้นำอันทรงคุณค่า ที่ท่านได้ ช่วยเหลือเกื้อกูลสังคม ในหลายบทบาท ทั้งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข รัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัย นากสภามหาวิทยาลัยนเรศวร นากสภามหาวิทยาลัยนครพนม อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริก อธิการบดีสถาบันพัฒนาผู้นำปัญญาภิวัฒน์ และเป็นผู้ก่อตั้งวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย วิทยาลัยเทคโนโลยีพลพัฒนา รวมทั้งผลงานอื่นมากมาย และที่สำคัญยิ่ง ท่านเป็นหมอมะกอกไซไซ ที่ได้รับการยอมรับและเชิดชูเกียรติจากนานาชาติ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณงามความดี ความรู้ ความสามารถ ที่ท่านได้รับเครื่องราชแห่งจักรพรรดิ ประเทศญี่ปุ่น อีกมากมาย เมื่อพิจารณาทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ แบสส์ (Bass, 2006) เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงการตระหนักรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญ ให้ผู้ตามได้วิเคราะห์ตนเอง มองโอกาส และความท้าทายในมุมมองใหม่ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นนักริเริ่ม โดยการมองหาข้อดีในการพัฒนาบุคคล กลุ่ม หรือ

องค์กร และนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่ง มีลักษณะสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1). การมีอิทธิพลในระดับอุดมคติ (Idealized Influence) ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม มีวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และให้กำลังใจผู้ตาม 2. การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) โดยผู้นำกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม บรรณานาที่จะบรรลุเป้าหมาย 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เพื่อให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุผล ด้วยการท้าทายให้รู้จักคิดในทางสร้างสรรค์ มองปัญหาและแก้ไขด้วยมุมมองใหม่ และ 4) การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำใช้เวลาในการสอน แนะนำ สนับสนุน ให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่อผู้ตาม คำนึงถึง ความแตกต่างของบุคคล

ดังนั้น การวิเคราะห์สังเคราะห์และประยุกต์ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ BASS (2006)กับกับนวัตกรรมภาวะผู้นำของ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ เป็นแนวทางสำคัญในการสรรสร้างรูปแบบ นวัตกรรมภาวะผู้นำ ที่มีคุณค่า นักศึกษา คณาจารย์ ผู้บริหาร ผู้นำระดับต่างๆ ทั้งผู้นำโดยตำแหน่งและผู้นำตามธรรมชาติ ให้มีคุณค่า และประโยชน์อย่างสูงต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่ออธิบายความหมายความสำคัญ ของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.2 เพื่ออธิบายภาวะผู้นำของศาสตราจารย์ นพ.ดร.กระแส ชนะวงค์ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2.3 เพื่อสังเคราะห์ แนวทางการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ ไปประยุกต์ใช้

3. วิธีการศึกษา

โดยการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผลงานท่าน ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ จากเอกสารตำรา และการสืบค้นข้อมูลจากวารสาร ฐานข้อมูลต่างๆ website online รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้ว นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เป็นหมวดหมู่ (Content analysis)

4. ผลการศึกษา ดังนี้

4.1 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำ (leader) หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึก และ/หรือพฤติกรรมของผู้อื่น ผู้นำอาจเกิดขึ้นระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า ไปจนถึงระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ และผู้นำกับผู้ที่มิตำแหน่งเป็นหัวหน้าของกลุ่มไม่จำเป็นต้องเป็นคนเดียวกัน

ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นการกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมาย เป็นการใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่การบังคับชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ (Bass, 2006) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล แก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำ ที่สามารถ สร้างแรงบันดาลใจ ในทางบวกต่อสมาชิก ซึ่งอาศัยการเสริมสร้างพลังให้มี ความกระตือรือร้น และมีแรงปรารถนาอย่างแรงกล้า ให้สมาชิกทุกคนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของ แบสส์ (Bass, 2006)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงการตระหนักรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญ ให้ผู้ตามได้วิเคราะห์ตนเอง มองโอกาส และความท้าทายในมุมมองใหม่ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นนักริเริ่ม โดยการมองหาข้อดีในการพัฒนาบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร และนวัตกรรมใหม่ๆ ไม่ใช่แค่บรรลุเป้าหมายตามความคาดหวัง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงโน้มน้าวผู้ตามเพื่อให้เกิดความพยายาม เพื่อศักยภาพที่สูงขึ้น และเพื่อยกระดับของศีลธรรมจริยธรรมที่สูงขึ้นด้วย

ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะสำคัญประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. Idealized Influence: การมีอิทธิพลในระดับอุดมคติ ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม มีวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และให้กำลังใจผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามแสดงวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน
2. Inspirational Motivation การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ โดยผู้นำกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยทำให้งานของผู้ตามมีความหมายและมีความท้าทาย เกิดความรู้สึกรักของความเป็นทีม ทำให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย รวมถึงแสดงความผูกพันของตนเองและมีวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้นำ
3. Intellectual Stimulation การกระตุ้นทางปัญญา แสดงถึงการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ด้วยเหตุผล ด้วยการท้าทายผู้ตาม ให้รู้จักคิดในทางสร้างสรรค์ รู้จักการมองปัญหาเก่าด้วยมุมมองใหม่ และสอนให้ผู้ตามรู้ว่าปัญหาที่ยากนั้นสามารถแก้ไขได้และเป็นไปได้ มีมุมมองใหม่ และโอกาสใหม่ๆเสมอ
4. Individualized Consideration การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล ผู้นำใช้เวลาในการสอน แนะนำ สนับสนุน ให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่อผู้ตาม พิจารณาถึงความแตกต่างของผู้ตามรายบุคคลคำนึงถึง Individual Difference หรือความแตกต่างของบุคคล ให้มาก และส่งเสริมสนับสนุน ให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละบุคคล

จึงสรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่คำนึงถึง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลในระดับอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและ การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล

4.3 การสังเคราะห์ เทคนิคการยกระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน (Kendra Cherry, 2021; Paula Rolfe, 2011; <https://www.verywellmind.com/ways-to-become-a-better-leader-2795324>, 2021)

1. การเข้าใจรูปแบบภาวะผู้นำของตนเอง (Understanding Leadership Style) การทำความเข้าใจรูปแบบความเป็นผู้นำในปัจจุบันของตนเอง อะไรคือจุดแข็ง อะไรคือจุดอ่อน ด้านใดบ้างที่ต้องปรับปรุง ซึ่งสามารถประเมินทักษะผู้นำโดยใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำ เพื่อหาวิธีที่จะพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของตนเองได้ ดียิ่งขึ้น เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) อิทธิพลในอุดมคติ ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งด้านพฤติกรรมและคุณลักษณะที่เหมาะสม รวมทั้งการเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดีงามให้สมาชิก ทั้งการทำงานและการดำรงชีวิตที่ดีงาม มีทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีทัศนคติที่ดีและเป็นแหล่งที่มาของแรงบันดาลใจต่อสมาชิก การมองโลกในแง่ดีและความหวังในการเผชิญกับความท้าทายต่างๆ การเสริมสร้างพลังใจ ที่จะก้าวข้ามปัญหาอุปสรรคไปได้ ด้วยความมั่นใจ จึงสำคัญมาก

2. การสร้างแรงจูงใจทางปัญญาอย่างสร้างสรรค์ (Encourage creativity) การสร้างแรงจูงใจทางปัญญาเป็นคุณสมบัติสำคัญของความเป็นผู้นำ ที่กำหนดความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ติดตามต้องได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรเสนอความท้าทายใหม่ๆ ด้วยการสนับสนุนที่เพียงพอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์คือการเสนอความท้าทายให้กับสมาชิกในกลุ่ม และให้มีความสอดคล้องกัน มีการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง (Continuing Learn a new thing) โดยการทบทวนตนเองอยู่เสมอโลกเปลี่ยนแปลงเร็วมาก จึงต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆ วิธีการ ใหม่ ๆ ให้ทันโลก ทันเกม ทันการณ์เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาอย่างเหมาะสม กับบริบท และสังคมที่เปลี่ยนไป ทั้งด้านวิชาการ การทำงาน เทคโนโลยี สารสนเทศ สถานการณ์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

3. ให้กำลังใจและส่งเสริมความร่วมมือของทีมงาน (Encourage and Contributions) ผู้นำ ช่วยให้สมาชิกได้รับการสนับสนุนและชื่นชมใน ความคิดที่สร้างสรรค์ มีความเป็นประชาธิปไตย ให้ทุกคนได้แสดงออก ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ทั้งร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและร่วมรับผลประโยชน์ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตาม (Follower Inspiration and motivation) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้แรงจูงใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิก ลงมือทำด้วย ช่วยให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน และเสนอการยอมรับ การยกย่อง และรางวัลสำหรับความสำเร็จของทีมงาน **ฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Listen and Communicate Effectively)** คุณสมบัติที่สำคัญของความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คือการให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับสมาชิกในกลุ่ม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีประสิทธิภาพเมื่อผู้นำสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนกับผู้ติดตาม ซึ่งรู้สึกได้รับแรงบันดาลใจ และมีแรงจูงใจจากวิสัยทัศน์นั้น เพื่อเป็นเป้าหมายสำคัญร่วมกัน ผู้นำที่ดีควรแสดงความห่วงใยและห่วงใยอย่างจริงจังต่อสมาชิกในกลุ่มของตนทั้งทางใจและทางวาจาด้วยการเปิดช่องทางการสื่อสาร ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับในความสำเร็จด้วย **การให้รางวัลและการยอมรับ (Rewards and Recognition)** คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การให้รางวัลและการยอมรับที่มีประสิทธิภาพ เป็นวิธีที่ดีที่สุดในวิธีหนึ่งในการช่วยให้สมาชิก รู้สึกชื่นชมและมีความสุข เมื่อมีความสุขแล้วจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

4. มีความรักและศรัทธาในงาน (Work based passion) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นที่การทำให้สมาชิกในกลุ่มทำงานให้เสร็จเท่านั้น แต่ต้องมีความกระตือรือร้นและความกระตือรือร้นอย่างแท้จริง ซึ่งจะสามารถพัฒนาคุณภาพความเป็นผู้นำนี้ได้โดยการคิดถึงวิธีต่างๆ ที่สามารถแสดงความกระตือรือร้น ให้คนอื่นรู้ว่าถึงความใส่ใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของสมาชิก **มีความเร็วและมีคุณภาพ (Speed and quality)** ความเร็วเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะโลกทุกวันนี้ เต็มไปด้วยการแข่งขัน หากช้าช้า อาจจะเสียโอกาส แต่ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ตามจังหวะของตนเองและสิ่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อไม่ลนลานเกินไป ต้องมีความเร็วและถูกต้องเหมาะสมด้วย ทันทกับสถานการณ์ **มองภาพใหญ่ขึ้น (Find the bigger scenario)** มองหาการพัฒนาให้มากยิ่งขึ้น สิ่งที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยง การขยายมุมมอง ที่กว้างไกล การมีที่ปรึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ การหาโอกาสใหม่ ๆ รวมทั้งเครือข่ายพันธมิตร ที่สนองตอบด้วยความเหมาะสม **สร้างสรรค์งาน แสวงหาและรักษาไว้ซึ่งสิ่งใหม่ๆเสมอ (Keep New Things)** การเป็นผู้นำเป็นความสัมพันธ์แบบทางสองทาง เกื้อกูล รับฟัง ช่วยเหลือ ให้โอกาส รับฟังความคิดเห็น และนำมาปรับปรุง และมองหาวิธีใหม่ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และให้รางวัลแก่สมาชิกกลุ่มอยู่เสมอ

5. ก้าวทันโลก และมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล (Catch the future and digital skill) ได้แก่ มีทักษะด้านเทคโนโลยี และเรียนรู้เพิ่มอยู่เสมอ พร้อมเปิดใจ เปิดโอกาสให้สมาชิก ได้แสดงศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้า พัฒนาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ สื่อสารได้หลายภาษาและ มีทักษะในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ **อยู่กับปัจจุบันแต่ฝันถึงอนาคต (Live Present, look back and think for the Future)** การอยู่กับปัจจุบัน ทำให้มองเห็น ความเป็นจริง และมองย้อนหาอดีต เพื่อนำมาเป็นบทเรียน แต่ด้วยความเร็วของการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมองไปข้างหน้า ด้วยการมีวิสัยทัศน์ ที่ยาวไกล มีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ถูกต้อง มาจากแหล่งที่น่าเชื่อถือได้ เพื่อเป็นแนวทางในการก้าวสู่การทำงานในโลกอนาคตได้อย่างเหมาะสม **กล้าคิดกล้าทำ และก้าวไปข้างหน้าท่ามกลางความไม่แน่นอน (Confident to step on even uncertainty)** ซึ่งใน ยุค VUCA World โลก เต็มไปด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความสลับซับซ้อน และความคลุมเครือ แต่อย่างไรก็ตาม the show must go on ชีวิตต้องเดินไปข้างหน้า ท่ามกลางความปั่นป่วน อย่างกล้าหาญ พลังคิดบวก พลังกล้าหาญและความเชื่อมั่น จะทำให้สามารถนำองค์กร ก้าวไปสู่เป้าหมายข้างหน้า อย่างสง่างาม และพบกับความสำเร็จได้

จึงสรุปได้ว่า เทคนิคการยกกระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน ได้แก่ 1. การเข้าใจรูปแบบภาวะผู้นำของตนเอง 2. การสร้างแรงจูงใจทางปัญญาอย่างสร้างสรรค์ 3. ให้กำลังใจและส่งเสริมความร่วมมือของทีมงาน 4. มีความรักและศรัทธาในงาน และ 5. ก้าวทันโลก และมีภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

4.4 ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ กระแส ชนะวงค์

ประวัติส่วนบุคคล วันเกิด วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2477 ปัจจุบัน อายุ 90 ปี มีสุขภาพแข็งแรง ประกอบภารกิจต่าง ๆ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการบริหาร การบรรยาย การชี้แนะสังคม ภูมิลำเนา อำเภอลพ จัหวัดขอนแก่น ครอบครัว สมรสกับแพทย์หญิงเพ็ญแข ชนะวงค์ (เกษมสุวรรณ) มีบุตรชาย - หญิง รวมทั้งสิ้น 2 คน คือ 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษม ชนะวงค์ อธิการบดี วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย 2. ดร.เกษมา โทณวนิช (ชนะวงค์) ผู้อำนวยการ วิทยาลัยเทคโนโลยีพล

ประวัติการศึกษา จบมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา กรุงเทพฯ พ.ศ. 2503 ปริญญาตรี แพทยศาสตรบัณฑิต คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (มหาวิทยาลัยมหิดล) พ.ศ. 2510 ปริญญาโท ด้านบริหารงานสาธารณสุข Diploma Tropical Public Health (D.T.P.H.) มหาวิทยาลัยลอนดอน ประเทศอังกฤษ พ.ศ. 2526 ปริญญาเอก ด้านบริหารงานทางด้านประชากรศาสตร์ Doctor of Public Health (Dr.P.H.) มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย ประเทศสหรัฐอเมริกา พ.ศ. 2528 ปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขามนุษยศาสตร์ (Ph.D.) มหาวิทยาลัยบาเกีย ประเทศฟิลิปปินส์ พ.ศ. 2545 ปริญญาดุษฎีศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ สาขาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏมหาสารคาม

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2504 พนักงานเทศบาล ตำแหน่งแพทย์ตรี ตำบลเมืองพล จ.ขอนแก่น

พ.ศ. 2514 โอนไปรับราชการเป็นผู้อำนวยการศูนย์อนามัยแม่และเด็กชนบทที่ 41 กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2517 – 2520 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จังหวัดขอนแก่น 2 สมัย

พ.ศ. 2522 รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข หัวหน้าผู้เชี่ยวชาญองค์การสหประชาชาติ ด้านประชากร และการวางแผนครอบครัว ประจำ ประเทศบังคลาเทศ

พ.ศ. 2522 ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรมและพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2525 ผู้ริเริ่มหลักสูตรปริญญาโท วิชาการบริหารงานสาธารณสุขมูลฐาน นานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2532 ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ริเริ่มหลักสูตรนานาชาติ การบริหาร และการพัฒนาชนบท ระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2534 รองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ฝ่ายการแพทย์และสาธารณสุข

พ.ศ. 2535 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2537 รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2538 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

พ.ศ. 2544 รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2545 ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2548 นายกสภามหาวิทยาลัยนครพนม นายกสภามหาวิทยาลัยราชมงคลรัตนธิราช

พ.ศ. 2558 คณะกรรมการการร่างรัฐธรรมนูญ

รางวัลและเกียรติคุณที่ได้รับ

พ.ศ. 2507 รางวัลพนักงานเทศบาลดีเด่นประจำปี จากสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย

พ.ศ. 2510 รางวัลในฐานะแพทย์ในราชการส่วนภูมิภาคผู้มีผลงานดีเด่นจากแพทยสมาคมแห่งประเทศไทย

พ.ศ. 2514 รางวัลในฐานะข้าราชการดีเด่นจากกรมการแพทย์และอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. 2515 รางวัลแพทย์ชนบทดีเด่น (คนแรก) จากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

พ.ศ. 2516 รางวัลแม่กษัตริย์ สาขาผู้นำชุมชน จากมูลนิธิรามอน แมกไซไซ ประเทศฟิลิปปินส์

พ.ศ. 2529 รางวัลนักสาธารณสุขดีเด่นระหว่างประเทศจาก Western Consortium in Public Health ประเทศสหรัฐอเมริกา

พ.ศ. 2536 รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

พ.ศ. 2538 รางวัลมหิตลยากร สมาคมศิษย์เก่า มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2547 รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น (ในรอบ 70) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2554 ได้รับมอบตำแหน่งศาสตราจารย์ มหาวิทาลัยเมเซอ ประเทศญี่ปุ่น

พ.ศ. 2555 รางวัลนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2556 รางวัลนักทรัพยากรมนุษย์ดีเด่นแห่งประเทศไทย โดยสถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. 2557 รางวัลนราธิป สมาคมนักเขียนแห่งประเทศไทย

พ.ศ. 2565 รางวัลพระธาตุนาดูนทองคำ ประเภทบุคคลดีเด่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสาขาวิชาชีพ 4

การดำรงตำแหน่ง

1. หัวหน้าพรรคพลังใหม่
2. นายกสมาคมข้าราชการพลเรือน 2 สมัย
3. ประธานกรรมการการต่างประเทศ สภาผู้แทนราษฎร
4. ประธานคณะกรรมการที่ปรึกษาผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร
5. กรรมการก่อตั้ง และเป็นประธานกรรมการมูลนิธิรักษไทย CARE international Thailand
6. ผู้รับใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียนกระแสนพัฒนา
7. ผู้รับใบอนุญาตจัดตั้ง วิทยาลัยเทคโนโลยีพลพาณิชย์การ
8. ผู้รับใบอนุญาตจัดตั้ง โรงเรียนเพชรบูรณ์การ์เด้นฮิลล์ เก็บถาวร 2012-08-26 ที่ เวย์แบ็กแมชชีน
9. ผู้ก่อตั้ง วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย
10. นายกสภามหาวิทยาลัยนครพนม และสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
11. อดีตนายกสภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
12. อดีตนายกสภามหาวิทยาลัยนเรศวร
13. อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกริก

4.5 แนวทางการประยุกต์ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ศาสตราจารย์ ดร. นพ.กระแส ชนวงษ์ ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน การทำงานและการดำรงชีพ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของเบสส์ (Bass, 2006) หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ นวัตกรรมภาวะผู้นำ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนวงษ์ ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ bass (2006) ดังนี้

1. **Idealized Influence:** การมีอิทธิพลในระดับอุดมคติ ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม มีวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และให้กำลังใจผู้ตาม เพื่อให้ผู้ตามแสดงวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม

พบว่า ศาสตราจารย์ ดร.นพ. กระแส ชนะวงค์ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ ยกย่องเชิดชู ทั้งการเป็นรูปธรรม โดยได้รับรางวัล หมอแม็กไซไซ ซึ่งแสดงถึงความเป็นผู้เสียสละในฐานะ หมอผู้ทำงานเพื่อคนชนบท รากหญ้า ทุ่มเทก่าลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อประชาชนผู้เจ็บป่วย ที่ต้องการความช่วยเหลือ และเป็นรัฐมนตรีช่วยกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่าง เป็น Role Model ของ แพทย์ และบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ดังการศึกษาของกุหลาบ ปุริสาร (2563) “คุณหมอ” ท่านได้ ปฏิบัติจริงท่านเป็น “the outstanding example” อย่างแท้จริง 1. จงปฏิบัติต่อคนอื่นอย่างที่คุณ พยายามให้เขาปฏิบัติต่อคุณ ซึ่งสอดคล้องต่อคำ กล่าวของ ลอร์ดไมเคิลเลวี อดีตทูตพิเศษของ ประเทศอังกฤษประจำตะวันออกกลาง ที่ว่า “Always treat other in the way you would wish to be treated yourself” 2. ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญเสมอ และความถ่อมตนก็เช่นกัน 3. การเป็นผู้นำที่แท้จริงต้องมีคนพร้อมทำตามด้วยความเชื่อถือ ไม่ใช่ทำตามเพราะความกลัว 4. จงมองคนในแง่บวก เสมอ 5. จงเป็นคนซื่อสัตย์และทำในสิ่งที่ถูกต้อง 6. จงปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความรักและเมตตา 7. จงสำนึกถึงความรับผิดชอบ 8. จงเป็นคนมีความจริงใจและเปิดกว้าง 9. จงพัฒนาตนเองด้วยคุณสมบัติด้านดีของมนุษย์เพื่อตนเองครอบครัวประเทศชาติ และมวลมนุษยชาติ ซึ่งคุณหมอมักจะ บอกให้เราแขวนหลวงพ่อกว่า “ดี” ติดตัวตลอดเวลา 10. “ความขยันคือมารดาแห่งความสำเร็จ” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ วลาดี มีร์บูติน อดีตประธานาธิบดี และนายกรัฐมนตรี ของรัสเซีย 11. ความเสียสละ อุทิศตน เพื่อความสำเร็จของงานในองค์กร

2. Inspirational Motivation การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ โดยผู้นำกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม โดยทำให้งานของผู้ตามมีความหมายและมีความท้าทาย เกิดความรู้สึกรักของความเป็นทีม ทำให้ผู้ตามมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย รวมถึงแสดงความผูกพันตนเองและมีวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้นำ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ เป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน เสริมสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้คนเสมอมา ด้วยหลักคิดที่ดี หลากหลาย ในการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยหลัก 5 Fs Focus (ทำงานทุกอย่างด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจจริง หนักเอาเบาสู้) Flexible (มีความยืดหยุ่น แต่ยึดหลักความถูกต้องดีงาม มีเหตุ มีผล) Fast (ทำงานต้องเร็ว มีการบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดความล่าช้า ไม่เสียหายต่อภาพรวม) Friendly (มีความเป็นมิตรภาพที่ดี รัก ห่วงดีต่อผู้อื่น มีความจริงใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสมองโลกในแง่ดี) Fun (มีความสุข สนุกสนาน ไม่เครียด จะพบว่า ท่านมีรอยยิ้มบนใบหน้าเสมอ สามารถสู้กับปัญหาต่างๆได้ เพื่อแปรวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ดีเสมอด้วยพลังคิดเชิงบวก)

3. Intellectual Stimulation การกระตุ้นทางปัญญา แสดงถึงการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามคิดวิเคราะห์ ด้วยเหตุผล ด้วยการท้าทายผู้ตาม ให้รู้จักคิดในทางสร้างสรรค์ รู้จักการมองปัญหาเก่าด้วยมุมมองใหม่ และสอนให้ผู้ตามรู้ว่า ปัญหาที่ยากนั้นสามารถแก้ไขได้และเป็นไปได้ มีมุมมองใหม่ และโอกาสใหม่ ๆ เสมอ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ เป็นผู้เห็นความสำคัญของการศึกษา อุทิศตนเพื่อประชาชนทุกเพศทุกวัย โดยมีปรัชญาว่าการศึกษาของคนชนบท คืออนาคตของชาติ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้คนเห็นความสำคัญของการศึกษา การทำงาน การทำความดี เพื่อสังคมส่วนรวม ทั้งผ่านการเป็นแบบอย่างที่ดี การเขียนเอกสารตำรา และการถ่ายทอด ให้บุคคล หน่วยงาน องค์กรต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย ท่านได้ส่งเสริม การศึกษาเพื่อสร้างปัญญา ให้กับผู้คนทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยความเมตตา และการมีพรหมวิหารสี่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และความตั้งใจจริง ทั้งระดับพื้นฐาน ระดับอุดมศึกษา ทั้งปริญญาตรี โท เอก รวมทั้งการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long education) ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการโดย กุหลาบ ปุริสาร (2562) ที่กล่าวว่า ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ เป็นผู้รอบรู้ในพหุวิทยาการ (Knowledge of the education and business) จะเห็นได้ว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความสามารถด้านสติ (Intellectual ability) ซึ่งจะ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความรู้ทางการศึกษา และธุรกิจ รวมถึงผู้นำที่มีประสิทธิผล (Effective Leader) ผู้นำที่มีความรู้ด้านการศึกษาและธุรกิจ เป็นคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำการบริหาร (Executive Leadership) จะเห็นว่า การเป็นผู้บริหารระดับสูง

ที่อุทิศเวลาทั้งหมด เพื่อการ ปรับปรุงความเชี่ยวชาญของท่านอย่างต่อเนื่อง โดยการใช้ ความเชี่ยวชาญ (Expertise approach) เพื่อการพัฒนา องค์กรต่างๆ ที่ท่านรับผิดชอบให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

4. Individualized Consideration การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล ผู้นำใช้เวลาในการสอน แนะนำ สนับสนุน ให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดต่อผู้ตาม พิจารณาถึงความแตกต่างของผู้ตามรายบุคคลคำนึงถึง Individual Difference หรือความแตกต่างของบุคคล ให้มาก และส่งเสริมสนับสนุน ให้เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละบุคคล ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ เป็นผู้ให้เกียรติผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ในระดับต่างๆ ท่านบริหารจัดการ ให้ คนได้ใช้ศักยภาพเหมาะสมกับงาน ดังคำกล่าวที่ว่า put the right man in the right job

5. หลัก 9 Co. A leadership Traits Model นอกจาก นวัตกรรมภาวะผู้นำ ตามกรอบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Bass (2006) แล้ว ศาสตราจารย์ ดร. นพ.กระแส ชนะวงค์ ซึ่งค่อนข้างจะเป็นกรอบที่กว้าง เหมาะกับบริบททั่วไป ผู้เขียนเห็นว่า ควรพิจารณาความสอดคล้องของผู้นำในสถาบันการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของนวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงขอเสนอ รูปแบบคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Nine Co. A Leadership Traits Model) ตามแนวคิดของ วิเชียร ชิวพิมาย (2563)” เพิ่มเติมได้แก่ 1. ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาและ บริบทขององค์กร (Content and Context) 2. สมรรถนะในด้านการสื่อสาร (Communication) 3. สมรรถนะในด้านการเติมเต็ม/ สร้างความสมบูรณ์(Complementary) 4. สมรรถนะในด้านความตระหนัก (Concern) 5. สมรรถนะในด้านการประสานงาน (Co-ordination) 6. สมรรถนะในด้านการเจรจาทำ ข้อตกลงด้วยวิธีการอ้อมยอม (Compromise) 7. สมรรถนะในด้านการรวบรวมให้ เป็นปึกแผ่น/เป็นหนึ่งเดียว (Consolidate) 8. สมรรถนะในด้านการสั่งการ/การ บังคับบัญชา (Command) และ 9. สมรรถนะในด้านการบูรณาการทุก ส่วนให้เป็นหนึ่งเดียว (Compound)

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำ ที่สามารถ สร้างแรงบันดาลใจ ในทางบวกต่อสมาชิก ซึ่งอาศัยการเสริมสร้างพลังให้มี ความกระตือรือร้น และมีแรงปรารถนาอย่างแรงกล้า ให้สมาชิกทุกคน บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นนวัตกรรมภาวะผู้นำที่คำนึงถึง 5 องค์ประกอบได้แก่ การมีอิทธิพลในระดับอุดมคติ การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและ การเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคลและ หลัก 9 Co. A leadership Traits Model

5. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.1 ควรนำหลักคิดแนวทาง นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศาสตราจารย์ ดร. นพ.กระแส ชนะวงค์ ไปประยุกต์ใช้ ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการพัฒนาตนเอง การเรียนการสอน การทำงาน และ การมองโลกอย่างเท่าทันกับโลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ

5.2 ควรมีการส่งเสริมคณาจารย์ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และประยุกต์ใช้ นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ศาสตราจารย์ ดร. นพ.กระแส ชนะวงค์ ในการทำงานและชีวิตประจำวันอย่างกว้างขวาง

5.3 ผู้นำ ควรตระหนักถึง การบูรณาการ นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ ในการเรียนการสอน ในระดับต่างๆอย่างกว้างขวาง

6. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

6.1 ควรพัฒนาสื่อ นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศาสตราจารย์ ดร. นพ.กระแส ชนะวงค์ ในรูปแบบต่าง ๆ

6.2 ควรศึกษาผลของการบูรณาการ นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส ชนะวงค์ ในการจัดทำหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนรายวิชา



6.3 คว้าศึกษา แบบวัดการประเมินหรือตัวชี้วัด นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ศาสตราจารย์ ดร.นพ.กระแส
ชนะวงศ์

6.4 คว้าศึกษาการประเมินการประยุกต์ใช้ นวัตกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของศาสตราจารย์ ดร. นพ.กระแส
ชนะวงศ์

8. เอกสารอ้างอิง

กระแส ชนะวงศ์. (2564). **88 ปี ที่ฝันใฝ่ให้ความรักและความสุข**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัท เพ็ญพรินตัง จำกัด.

กระแส ชนะวงศ์. (2554). **ความสำเร็จอยู่แค่เอื้อม**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). สำนักพิมพ์พีมีเดีย, กรุงเทพฯ.

เกษม ชนะวงศ์. (2564). **นวัตกรรมภาวะผู้นำ**. เอกสารประกอบการบรรยาย ในการประชุมการจัดการความรู้ ครั้งที่ 5 วิทยาลัย
บัณฑิตเอเชีย วันที่ 21 กรกฎาคม 2564.

กุลลาบ ปุริสาร. (2561). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของ ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8(1), (มกราคม – มิถุนายน); 1-9.

กุลลาบ ปุริสาร. (2562). ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในศตวรรษที่ 21 ของ “คุณหมอแมกไซไซ”. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิต
เอเชีย**, 9(1), (มกราคม – มิถุนายน); 136-141.

กุลลาบ ปุริสาร. (2563). ภาวะผู้นำที่เป็นเลิศของผู้บริหารทางการศึกษาในยุค New Normal. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**,
10(3), (กรกฎาคม – กันยายน); 17-22.

กุลลาบ ปุริสาร. (2560). ภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ : กรณีศึกษา คุณหมอแมกไซไซ ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์ กระแส ชนะวงศ์.
วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 7(1); 23-24.

จุฬารัตน์ ไสตะ, เกษม ชนะวงศ์, สุวกิจ ศรีปัดถา, อำนวย ชนวงศ์, อติพงษ์ อามาตย์บัณฑิต และกุสุมา ดำรงชัย. (2566). ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงกับการประยุกต์ใช้กรอบ TQF ในหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**,
10(3), (กรกฎาคม – กันยายน); 17-22.

จุฬารัตน์ ไสตะ. (2564). **ผู้นำยุค VUCA World**. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและระดับนานาชาติ ครั้งที่ 1
วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย (ASCER 2021), คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์, ในวันที่ 5 มิถุนายน 2564.

วิเชียร ชิวพิมาย (2563). ภาวะผู้นำที่เป็นเลิศต้องมีคุณลักษณะ 9 ด้าน ตามรูปแบบการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จากประสบการณ์
ตรง ในการทำงานในมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, 1(3), กรกฎาคม –
กันยายน 2563.

ศศิมา สุขสว่าง. (2564). **VUCA World ความท้าทายสำหรับผู้ในยุคใหม่**. <https://www.sasimasuk.com/> [Retrieved 9
May 2021].

เล็ก พงษ์สมัครไทย และคณะ. (2555). **ตัวอย่างที่ดี มีค่ามากกว่าคำสอน**. กรุงเทพฯ, บริษัท อินเทอร์เน็ตพริ้นท์ จำกัด.

Bass, B. M., and Riggio R.E. (2006). **Transformational Leadership**. London, Lawrence Erlbaum Associates,
New Jersey.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). **Transformational leadership: A response to critiques**. In M. M. Chemers
& R. Ayman (Eds.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions*. (pp. 49–80).
Academic Press.

Dubrin & Andrew. J (2007). **Leadership: Research Findings, Practice, and Skills**. Boston, MA: Houghton
Mifflin Company.



Kendra Cherry. (2021). **Transformational Leadership**. <https://www.verywellmind.com/whatis-transformational-leadership-2795313>. [Retrieved 1 October 2021].

Paula Rolfe. (2011). Transformational Leadership Theory: What Every Leader Needs to Know. **Nurse Leader**, 9(2); 54-57.