
๑ ภาคภาษาไทย

ตอน ๒ พระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การศึกษาและพัฒนาการภาวะผู้นำทางสังคมเชิงพุทธ

พระครูปริยัติกิตติธำรง,รศ.ดร.

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ มจร

เจ้าอาวาสวัดนายนาว



บทนำ

ก่อนอื่นต้องขอแสดงความดีใจชื่นชมยินดี (Congratulations) กับบัณฑิตใหม่ทั้งหมดทุกรูปทุกท่านและทุกระดับ ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตในการศึกษาอย่างงดงามอีกลำดับหนึ่ง จึงนับได้ว่า ท่านเป็นผู้ที่มีเกียรติและได้รับเกียรติอย่างสูงสุดในวันนี้ จนมีโอกาสได้เข้ารับปริญญาบัตรจากท่านเจ้าประคุณสมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก ด้วยความชื่นชมยินดีและภาคภูมิใจในวันนี้ (๒๕-๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒) ณ อาคารหอประชุม มวก. ๔๘ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการจัดการเชิงพุทธนั้น จำเป็นจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวเนื่องกัน โดยการศึกษาในประเด็นดังกล่าวจำเป็นต้องมีทั้งแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการทั้งตะวันออกและตะวันตกเพื่อเป็นการศึกษาถึงความเป็นมาของแนวคิดดังกล่าวและทำให้มีความเข้าใจดียิ่งขึ้น

ความหมายของภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำหมายถึง เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหาวางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์กรเป็นกระบวนการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น กระตุ้นให้คนร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธาอันนับถือ และด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

ความหมายของผู้นำ ตามศัพท์ LEADERSHIP

L = LOVE เป็นผู้ที่ให้ความรักต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

E = Example เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง

A = Adaptation การปรับตัวอย่างเหมาะสมกลมกลืน Arbitration มีความเด็ดขาด

D = Decision การตัดสินใจ Delegation มอบหมายงานเป็น

E = Enthusiasm มีความกระตือรือร้น Education ใฝ่เรียนรู้ Experience เน้นประสบการณ์

R = Responsibility มีความรับผิดชอบ

S = Sincere มีความจริงใจ Solving แก้ไขปัญหาได้ดี

H = Human Relation ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี Harmoy ความสามัคคี

I = Intellectual มีสติปัญญา ปฏิภาณไหวพริบดี

P = Personality มีบุคลิกภาพดี Persuasiveness มีความน่าเชื่อถือ และ Powerful อำนาจ
บารมี

ผู้นำ ตามความหมายในพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (ราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๒๔) หมายถึง ผู้ใดที่นำให้ผู้อื่นทำสิ่งต่างๆ โดยตนเองอาจเป็นผู้เริ่มแสดงพฤติกรรม หรือเป็นผู้วางแผนโดยการจัดระเบียบหรือควบคุมการกระทำของผู้อื่น หรือโดยการใช้อำนาจหรือตำแหน่งของตน และหมายถึง บุคคลที่ใช้ความสามารถในการเกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นยอมตามด้วยความสมัครใจ

ความหมายของภาวะผู้นำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคล ที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น การจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้น ก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว

การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (Leadership) นั้นเป็นเรื่องยาก แต่อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ต่างๆ กันหลายทรรศนะดังนี้

ประสาน หอมพูนและทิพวรรณ หอมพูน ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์การหรือในกลุ่มคนในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ^๑

^๑ ประสาน หอมพูนและทิพวรรณ หอมพูน, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : พิสิษฐ์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๐).

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์การ

Yuki ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์การอีกต่อไป ในขณะที่ใดขณะหนึ่ง หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Dubrin ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Nelson และ Quick ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Gibson, Ivancevich และ Donnelly มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วยผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอเนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มทำให้สมาชิกและพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง “กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือของกลุ่ม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนั้น มีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ๓ ปัจจัย อันได้แก่

๑. ผู้นำ (Leader) หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัยลักษณะอย่างไร (To Lead is to Serve) การจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอยู่กับบริการ การให้การช่วยคนอื่น เพราะถ้าใครคิดช่วยเหลือ

คนอื่นก่อน โดยเฉพาะเกิดมาต่ำต้อยด้อยโอกาส ยิ่งต้องช่วยเหลือเขาและใครที่เกิดมามีน้อยในชีวิต ควรจะได้มากๆ โดยกฎหมาย ซึ่งศิลปะของการเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือสิ่งของเสมอไป

๒. ผู้ตาม (Followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ (To Lead is to Follow) การที่จะนำต้องรู้จักตาม คำว่า Follow ก็คือในเรื่องที่เกี่ยวกับชีวิต จิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ และเหตุผลของเขา สุภาจิตจีนได้สอนคนจีนมาหลายร้อยปีแล้ว ได้บอกว่า “ผู้นำที่ดีเยี่ยม นั่นคือคนที่ทำงานสำเร็จแล้วจะหายไป หากเกิดปัญหาขึ้นอีกเมื่อใด เขาจะปรากฏตัวขึ้นอีกครั้งหนึ่ง” แต่คนไทยถ้ามีอะไรผิดพลาดเกิดขึ้นจะขัดท้อคนอื่นไปเรื่อยๆ เวลาทำสำเร็จแล้วจะอยู่รอเพื่อรับการชื่นชมสรรเสริญเยินยอ แสดงว่าไม่ได้ถูกฝึกภาวะผู้นำ แต่ถ้าถูกฝึกให้มีจิตวิญญาณของภาวะผู้นำแบบจีน ก็จะเป็นคนที่ยิ่งใหญ่

๓. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยทั้ง ๓ ประการข้างต้นนี้จะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดงออกมาเป็นที่ทราบกันว่า ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลและค่านิยม อันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรม ความคิด จิตใจความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่บังคับ การจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น

แต่จากการศึกษาพบว่า การใช้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว เพราะการบังคับข่มขู่ นั้น เป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออกกล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล โดยไม่ใช่สองมาตรฐาน ไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้นเพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสีย จึงไม่กล้าทำการใดๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลยผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เพราะปัญหาหนึ่งๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีที่จะแก้ไขซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุด

การนำ(Leading) เป็นการโน้มน้าวจิตใจ สร้างอิทธิพลเหนือความรู้สึกและการกระทำของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเชื่อถือและยอมตาม ดังนั้นจึงต้องอาศัยการนำที่ดี หากปราศจากการนำที่ดีแล้วกระบวนการจัดการก็มิอาจประสบผลสำเร็จได้

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นั่นก็คือ การเป็นผู้นำที่ดีได้หมายความว่ามีความถึงการมีตำแหน่งบริหารระดับสูงเสมอไป ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งบริหารก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้หากบุคคลนั้นสามารถสร้างอิทธิพลและค่านิยมที่มีต่อความคิดพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง

องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับความเป็นผู้นำการบริหารยุคใหม่ ในการที่จะเลือกคนขึ้นมาเป็นผู้นำการบริหารยุคใหม่ในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องของการมีอัจฉริยภาพทางอารมณ์ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ความสามารถในการสนองตอบการพัฒนาวัฒนธรรมใหม่ และความสามารถในการมองหาโอกาสในภาพที่เป็นสากล หรือมีความเป็นอินเตอร์ มีความสามารถในการสื่อสาร ทำงานร่วมกับคนที่มีวัฒนธรรม

มียุทธศาสตร์วิสัยทัศน์โลก ทำงานภายใต้สภาวะการแข่งขันที่เข้มข้นดุเดือด ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ในการถ่วงดุลระหว่างความต้องการในเชิงอนุรักษ์กับในเชิงธุรกิจใจกว้าง ยอมรับฟังความเห็นของผู้อื่นเสียสละและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวิสัยทัศน์ในระยะยาวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างรวดเร็วสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ต้องเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามในที่ทุกสถานในกาลทุกเมื่อ เช่น สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช และสมเด็จพระนเรศวรมหาราช นำทัพออกรบสู้กับข้าศึกศัตรู เป็นต้น จนได้รับชัยชนะในที่สุด

คุณสมบัติของผู้นำ

ผู้นำ(Leader) ที่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มจะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้ดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำว่า เหมาะสมกับกรณีเพียงใด แต่โดยทั่วไปแล้ว เมื่อกล่าวถึงผู้นำคนทั่วไปจะคิดถึงว่าต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม กับการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งมีผู้รู้ได้กล่าวไว้หลายท่าน ศิริพงษ์ ศรีขยารัตน์ ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้นำว่าควรมีคุณลักษณะใน ๙ ด้านคือ

๑. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มีได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่นๆ ด้วยการจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

๒. ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้น หรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเองความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้ หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีใจองานดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

๓. **มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness)** ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่อ อันตราย ความยากลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ทั้งทางกาย วาจาและใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้ว ความเด็ดขาด ก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้ กล้าเสีย” ด้วย

๔. **การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations)** ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วย ให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

๕. **มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty)** ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลัก ของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัย สั่งการ หรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

๖. **มีความอดทน (Patience)** ความอดทน จะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมาย ปลายทางได้ อย่างแท้จริง

๗. **มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness)** ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุม รอบคอบ ความไม่ประมาท ไม่ยืดยาดขาดความกระฉับกระเฉง มีความฉับไวในการปฏิบัติงานทันต่อ เหตุการณ์ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย แต่การไม่ตื่นตูม เป็นพลังทางจิตที่จะหยุด คิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ ได้ อย่างถูกต้องพุดง่าย ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self-control)

๘. **มีความภักดี (Loyalty)** การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อ หมู่คณะ ต่อส่วนรวมและต่อองค์กร ความภักดีนี้ จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจ และปกป้อง ภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

๙. **มีความสงบเสงี่ยมไม่ถึงตัว (Modesty)** ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผลความสงบเสงี่ยมนี้ ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้ว ก็จะทำให้ลูกน้องมีความ นับถือ และให้ความร่วมมือเสมอ ซึ่งวอลล์และฮอคินส์ (Robert G.Wall and Hugh Hawkins) ได้กล่าว ถึงคุณสมบัติของผู้นำไว้ดังนี้

๑. เป็นนักบริหารที่ดี (Good Executive)
๒. เป็นผู้วางนโยบาย (Policy maker)
๓. เป็นผู้วางแผน (Planner)

๔. เป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert)
๕. เป็นผู้แทนของกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External group representative)
๖. เป็นผู้รักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Control of internal relationship)
๗. เป็นผู้ให้คุณและโทษ (Purveyor rewards and punishments)
๘. เป็นอนุญาโตตุลาการ (Group Symbol)
๙. เป็นแบบอย่างที่ดี (Exemplar)
๑๐. เป็นนักอุดมคติ (Ideologist)
๑๑. เป็นผู้ยอมรับในการปฏิบัติงานขององค์กร (Scapegoat)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ตีความของคุณสมบัติของผู้นำตามอักษรแต่ละตัวในด้าน LEADERSHIP มีความหมายบ่งชี้ถึงลักษณะต่างๆ ของผู้นำที่ดี ดังนี้

๑. L คือ Listen เป็นผู้ฟังที่ดี
๒. E คือ Explain สามารถอธิบายสิ่งต่างๆ ให้เข้าใจได้
๓. A คือ Assist ช่วยเหลือเมื่อควรช่วย
๔. D คือ Discuss รู้จักแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
๕. E คือ Evaluation ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. R คือ Response แจ้งข้อมูลตอบกลับ
๗. S คือ Salute ทักทายปราศรัย
๘. H คือ Health มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ
๙. I คือ Inspire รู้จักกระตุ้นและให้กำลังใจลูกน้อง..
๑๐. P คือ Patient มีความอดทนเป็นเลิศนั่นเอง

โดยสรุปมีงานเขียนจำนวนมากมายพอ ๆ กับจำนวนของนักคิด นักทฤษฎีทางการบริหาร ได้พยายามให้คำจำกัดความหรือความหมายของผู้นำ อธิบายว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะ รวมทั้งมีคุณสมบัติอย่างไรจึงจะดี โดยเฉพาะในโลกยุคนี้ที่ คุณค่า ความเร็ว และความรู้ เป็นสิ่งที่ทรงพลังอย่างยิ่ง ซึ่งสามารถทำให้องค์การอยู่รอดได้ หรือต้องล้มละลายหายไปจากตลาด หากเกิดความผิดพลาด แม้เพียงเล็กน้อย

บทบาทของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นตัวแทนขององค์การเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นเสมือนหลักในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานของส่วนรวม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและควมมีประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน ภายในองค์การ

บทบาทผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีต้องประกอบด้วยบทบาทพื้นฐานสำคัญ ๔ ประการ คือ

๑) การกำหนดทิศทาง (Path finding) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ที่ได้วางไว้

๒) การจัดการระบบการทำงาน (Alignment)

๓) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจ ความรับผิดชอบให้แก่บุคคล ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) นอกจากนี้ พงษ์ บวรจิตรดุรงค์ ยังได้กล่าวถึงบทบาท ของผู้นำไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

๒. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

๓. ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group interaction facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของ สมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประเด็น เดียวกันนี้

รศ.สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ได้นำเสนอถึงบทบาทของผู้นำ (Leader Roles) ต่อยุทธศาสตร์การบริหาร ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ไว้ในเว็บไซต์ <http://suthep.riCr.ac.th> เนื่องจากบริบทของโลกในยุค โลกาวัดันนี้ บัจุบันจะทวีความสลับซับซ้อนและมีความซุลมุลุ่นวาย (Chaotic and Complexity) ตลอด จนจะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วเกินที่จะไม่มีใครหรือมีกลไกใดสามารถ จะคาดการณ์หรือทำนายล่วงหน้าอย่างถูกต้องแม่นยำได้ ในสถานการณ์ดังกล่าว ผู้นำองค์การจำเป็น

ต้องไวต่อการรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น จะต้องเตรียมความพร้อมและสร้างยุทธศาสตร์การบริหาร ที่มาจากการหลอมรวมทั้ง ๓ มิติสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าหรือความเสื่อมถอยขององค์กรเข้าเป็นเนื้อเดียวกันในลักษณะองค์รวมให้มากที่สุด ปัจจัยหรือมิติดังกล่าวได้แก่

๑) มิติด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change management)

๒) มิติด้านการบริหารงาน (Task management) และ

๓) มิติด้านการบริหารคน (People management)

การจัดมิติทั้งสามให้คล้องจองกันซึ่งเรียกว่า Aligning นั้น ในแต่ละบริบทผู้นำจะต้องจัดทำและเลือกใช้ยุทธศาสตร์การบริหารเป็นรายกรณีไป และที่สำคัญ ผู้นำจะต้องรู้จักการเลือกใช้สไตล์ (Style) หรือ แบบภาวะผู้นำ (Leadership styles) ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นแบบเดียวหรือหลายแบบพร้อมกันก็ได้ ในที่นี้ผู้เขียนขอเสนอ ตัวเลือกที่แสดงพฤติกรรมของความเป็นผู้นำที่น่าสนใจ ได้แก่

๑. นักก่อการเปลี่ยนแปลง (Change Agent หรือ Change Leader)
๒. นักวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) หรือ นักชี้ทิศทาง (Path finding Leader)
๓. นักสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Leader)
๔. นักเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้อื่น (Enabling Leader)
๕. นักสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง (Coach and Mentor Leader)
๖. นักแสดงต้นแบบพฤติกรรม (Role Modeling Leader)
๗. นักเสริมแรงและจูงใจ (Energizing Leader)
๘. นักสร้างผู้นำ (Distributed Leader)
๙. นักสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organizational Leader)
๑๐. นักเรียนรู้อยู่ตลอดชีวิต (Life-long Learner Leader)
๑๑. นักมอบอำนาจการตัดสินใจ (Empowering Leader)
๑๒. นักสร้างเครือข่าย (Networking Leader)
๑๓. นักจัดวางทรัพยากร (Aligning Leader)
๑๔. นักคุณภาพ (Quality-oriented Leader)
๑๕. นักคุณธรรม/จริยธรรม (Moral/Ethical Leader)
๑๖. นักสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Leader)
๑๗. นักติดตาม/ตรวจสอบ (Ensuring Leader)
๑๘. นักสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (EQ Leader)

๑๙. นักสร้างความร่วมมือ (Participative Leader)
๒๐. นักเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitative Leader)
๒๑. นักบริหารวิชาการ (Instructional Leader)
๒๒. นักให้การดูแล (Steward Leader)/ นักรับใช้บริการ (Servant Leader)

สุพรรณณี มาตรโพธิ ได้นำเสนอเอกสารในงานวิจัย การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่เสนอโดยเครซ และ บัลลาซ (Krach; & Balauhy) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

๑. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive)
๒. ผู้นำในฐานะนักวางแผน (The Leader as Planner)
๓. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy)
๔. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (The Leader as Expert)
๕. ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก (The Leader as External Group)
๖. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม (The Leader as Controller of Internal Relation)
๗. ผู้นำในฐานะผู้ให้คุณให้โทษ (The Leader as Survey of Rewards and Punishment)
๘. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน (The Leaders as Arbitrator and Mediator)
๙. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leaders as Exermplary)
๑๐. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leaders As Symbol of the Group)
๑๑. ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ (The Leaders as Substitute for Individual Responsibility)
๑๒. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leaders as Ideologist)
๑๓. ผู้นำในฐานะบิดา (The Leaders as Father Figure)
๑๔. ผู้นำในฐานะรับผิดชอบแทน (The Leaders as Scapegoat)

สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี ที่กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำ (Leadership Roles) ไว้ดังนี้

๑. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead)
๒. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson)
๓. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator)

๔. การสอนงาน (Coach)
๕. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้
๖. แสดงบทบาททำงานเป็นทีม (Team Player)
๗. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical Problem Solver)
๘. การประกอบการ (Entrepreneur)

ในส่วนบทบาทและหน้าที่ของผู้นำโดยสรุปแล้วสามารถจำแนกออกเป็น ๖ ประการ คือ

๑. สร้างความเข้าใจในองค์การให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
๓. การวางแผนและกำหนดงาน
๔. การพัฒนาคนทำงาน
๕. ทหาวิธีจะได้รับความร่วมมือจากทีมงาน
๖. การปรับปรุงตนเอง

นอกจากบทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการบริหารงานไว้ ๖ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดการองค์การ (Organizing)
๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
๔. การสั่งและมอบหมายงาน (Directing)
๕. การควบคุมงาน (Controlling)
๖. มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ประสานประโยชน์ (Relationship Coordinating)

สรุปแล้ว ผู้นำนั้นมีบทบาทและหน้าที่หลายประการ ผู้นำเป็นทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงานผู้ให้กำลังใจ ตลอดจนเป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจกลุ่มของตนได้

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญสรุปได้ ๓ ลักษณะดังนี้

๑. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับ คนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

๒. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

๓. **ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม** (Group Interaction facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก ๓ ปัจจัยอันได้แก่

๑. **ผู้นำ (Leader)** หมายถึงตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร

๒. **ผู้ตาม (Followers)** หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ

๓. **สถานการณ์ (Situation)** หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยทั้ง ๓ ประการข้างต้นนี้จะมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดงออกมาเป็นที่ทราบกันแล้วว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลอันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรม ความคิดจิตใจ ความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การชมเชย บังคับการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น แต่จากการศึกษาพบว่า การให้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาวเพราะการบังคับข่มขู่เป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผล ไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้นเพราะหากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสีย จึงไม่กล้าทำการใด ๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลย ผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีที่จะแก้ไข ซึ่งต้องอาศัยการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุด

ในส่วนของผู้ตาม (Followers) ผู้นำต้องแสวงหาความเชื่อถือไว้ใจซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำต้องไว้วางใจผู้ตามโดยการให้อำนาจบางส่วนในการดำเนินงานในการตัดสินใจและที่สำคัญคือตัวผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน และรู้ให้มากกว่าสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ตาม สามารถให้แนวทางและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มได้

ด้วยความสามารถดังกล่าวจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ตามในการที่จะปฏิบัติตาม ยกตัวอย่างเช่น ผู้จัดการท่านหนึ่งเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ ๆ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสงสัยในความสามารถว่าสามารถเข้าใจและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่เพราะผู้จัดการใหม่ ท่านนี้มาจากธุรกิจที่แตกต่างกัน และไม่มีความรู้พื้นฐานในงานด้านนี้เลย แต่หลังจากที่ท่านผู้จัดการได้ใช้เวลาศึกษาเรียนรู้งานและ

สามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้จัดการท่านนี้ก็เป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือความเชื่อมั่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาและทำงานร่วมกันได้ ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

มีนักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาถึงปัจจัยในการสร้างความเป็นผู้นำซึ่งสามารถสรุปจากนักวิชาการทั้งหลายโดยนักวิชาการเหล่านั้นได้นำเสนอปัจจัยในการสร้างความเป็นผู้นำ ขึ้นอยู่ ๕ ปัจจัยหลัก คือ

๑. ภูมิหลังและประสบการณ์ (Background and Experience) พื้นฐานครอบครัวและมวลประสบการณ์เดิมที่ผ่านมาในช่วงชีวิต

๒. สติและสมอง (Intellectual and mental quality) มีทักษะทางภาษา การติดต่อสื่อสาร /ความสามารถด้านการมีเหตุผล/ ความจำ/ความรอบรู้

๓. คุณลักษณะทางร่างกาย (Physical attributes) ผู้นำที่ร่างกายแข็งแรง จะมีจิตที่ดี

๔. บุคลิกภาพและความสนใจ (Personality and interests) ความสนใจ กระตือรือร้นและความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

๕. ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-Confidence) ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่น/ มั่นใจในตัวเอง ความเป็นผู้นำของแต่ละคนเกิดหรือได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากตัวตนแต่ละคนทั้งสิ้น นั่นคือทุกคนจะมีภาวะผู้นำอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าแต่ละคนจะรู้จักที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวเองให้ออกมา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่? ผู้นำที่ดีไม่ได้เป็นมาตั้งแต่เกิด หรือเป็นเพราะได้รับการคัดเลือกจากเจ้านาย แต่เกิดขึ้นจากความสามารถของคนๆ นั้น ในการรู้จักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว)

คนจะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจ และรู้จักตัวเองก่อน และไม่ใช่ว่าแค่รู้จักตัวเองเพียงอย่างเดียว ยังจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย

แนวคิดพื้นฐานด้านภาวะผู้นำ

๑) ความหมายของผู้นำ เป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไร หรือมีวิธีการนำอย่างไร จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การ

เพื่อให้เข้าใจภาวะผู้นำ (Leadership) และผู้นำ (Leader) ดีขึ้น จึงเสนอความหมายของผู้นำ (Leader) ไว้ดังนี้ ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการและเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงคือบุคคลที่มาจากทางเลือกตั้ง หรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

หลักการบริหารที่ดีของนักบริหาร

ผู้บริหารคือใคร คือผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจสูงสุดในด้านการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานดำเนินไปได้และบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือนโยบายของหน่วยงานฯลฯ เช่น นายกฯ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้อำนวยการ ผู้กำกับฯ นายอำเภอ ผู้ว่าฯ รัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรี เป็นต้น ดังนั้น การบริหารจึงนับเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการบริการงานด้านต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

หลักการของนักบริหารที่ดี ต้องมีหลัก ๔ ประการ

๑. การวางแผน (Planning) คือการตั้งเป้าหมายไว้ว่า จะทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร ด้วยหลักกลยุทธ์ที่เหมาะสมและคุ้มค่าที่สุด และให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

๒. การจัดหน่วยงานและบุคลากร (Organizing) คือการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับงาน งบประมาณ และอื่น ๆ

๓. การนำ (Leading) คือการทำให้งานดำเนินไปได้ตามที่วางแผนหรือตั้งไว้

๔. การควบคุม (Controlling) คือการกำกับดูแลงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดีอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

หลักธรรมของนักบริหารที่ดี

นักบริหารที่ดีนั้น ต้องมีคุณธรรม คือหลักธรรมาภิบาล ๖ ประการได้แก่

๑. มีหลักนิติธรรมในการบริหารคือความถูกต้องดีงาม

๒. มีหลักคุณธรรมในการบริหารจัดการ คือมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มีความยุติธรรมและไม่มีอคติ

๓. มีหลักความโปร่งใสในการบริหารจัดการ
๔. มีหลักความรับผิดชอบต่อในการบริหารจัดการ
๕. มีหลักความคุ้มค่าในการบริหารจัดการ
๖. มีหลักในการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

การใช้อำนาจของผู้บริหาร

การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ดีนั้น ต้องตรงไปตรงมา ไม่มีอคติคือความลำเอียง ต้องมีความเป็นกลาง หรือความยุติธรรมเสมอ และที่สำคัญต้องมีคุณธรรมแห่งความเป็นใหญ่คือ มีความเมตตา มีกรุณา มีมัทธา และมีอุเบกขาต่อลูกน้อง

คุณสมบัติที่สังคมยอมรับผู้บริหารที่ดีคือ

๑. มีความรู้ความสามารถดี
 ๒. การเป็นผู้นำที่ดี (Good Leadership) ต้องเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม ไม่ใช่เป็นผู้นำได้อย่างเดียว ต้องเป็นผู้ตามที่ดีได้ด้วย
 ๓. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและชัดเจน
 ๔. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและบุคคลทั่วไป
 ๕. สามารถสร้างแรงจูงใจและความกระตือรือร้นให้แก่บุคลากร
 ๖. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 ๗. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
 ๘. การส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาบุคลากร
 ๙. การประเมินผล
- ดังนั้น เมื่อกล่าวโดยสรุปแล้ว ผู้บริหารที่ดีนั้น ต้องเก่งคน เก่งงาน เก่งคิด และกล้าตัดสินใจ

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำมีทั้งหมด ๕ ประการ คือ

- ๑) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลการตัดสินใจของกลุ่มสูง
- ๒) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากันไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

๓) ผู้นำ หมายถึงบุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

๔) ผู้นำ หมายถึงบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

๕) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำนอกจากแนวคิดดังกล่าว บุญทัน ดอกโรสง ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง

๑. ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

๒. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ตามความสามารถ

๓. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

บทสรุป

สรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้กระตุ้นหรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจในการกระทำการ ให้มีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ ซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคต ควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำ อย่างน้อยน่าจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญเหล่านี้ คือ ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการสื่อสารแบบมีประสิทธิภาพ ความสามารถในทีมงาน ความสามารถในการดำเนินการกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ความสามารถในการจัดการกับปัญหา ความสามารถในการเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ดังนั้น การบริหารงานในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารทุกคน จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด พึงระลึกไว้เสมอว่า พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีความสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่ผลักดันให้งานทุกอย่างของกิจการนั้นๆ สามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูง การบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูง เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด และเก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กันด้วย งานที่ออกมา ก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสมบูรณ์ดีทุกประการ เพราะความเป็นผู้นำที่ดีมีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมนั่นเอง

บรรณานุกรม

กวี วงศ์พุทธ. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมการบัญชี, ๒๕๓๕.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ-ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ประสาน หอมพูนและทิพวรรณ หอมพูน. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๔๐.

พระครูปริยัติกิตติธำรง,รศ.ดร. **ภาวะผู้นำทางการจัดการเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จรัสสินทวงศ์ การพิมพ์, ๒๕๖๑.

มัลลิกา ต้นสอน. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เบอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.

สมยศ นาวิกา. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕.

สมชาติ กิจยรรยง. **ยุทธวิธีบริการครองใจลูกค้า**. กรุงเทพมหานคร : อีระป้อมวรรณกรรม, ๒๕๔๔.

เสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒.

Blake, Robert R. and Mouton, Jane S., **Building a Dynamic Corporate though Grid Organization Development**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1969.

Blake, Robert R. and Mouton, Jane S. **Executive Achievement Making it at the Top**. New York : McGraw-Hill, 1989.

Dubrin J. **Leadership research finding : Practice and skills**. Boston Houghton : Mifflin Company, 1998.

- Freund Christoph G. “The Dual Impact of Leadership Behavior and Leader-Follower Tolerance for Ambiguity Congruence on Organizational Commitment Dissertation, 1995.
- Gibson J.L. Ivancevich, J.M and Donnelly, J.H. **Organizational : Structure, Process.** Behavior. Texas Business Publications, Inc., 1997.
- House, Robert J. & Mitchell, Terence R. 1974, Autumn. “Path - Goal Theory of Leadership”. **Journal of Contemporary Business**, 1978.
- Mcfarland Management : **Foundation & Practices.** 5 th ed.. New York : Macmillan Publishing Inc. 1979.
- Yuki G. A Leadership in organizations. **Englewood Cliffs.** New Jersey: Prentice Hall, 1989.
- William, J. Reddin. **Managerial Effectiveness.** New York: McGraw-Hill Book Co, 1970.