

การบูรณาการภาวะผู้นำทางการศึกษา Integration for Education Leadership

นางสุจิตตรา กาญจนสินธุ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดท่าบ (ปัญญาพลพิพัฒนประชานุกล)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

การบูรณาการภาวะผู้นำทางการศึกษา ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มุ่งใจให้สมาชิกภายในกลุ่มคล้อยตาม เพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน พลังของกลุ่มจะทำงานสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกซึ่งเป็นผู้ตามในขณะนั้นเกิดความศรัทธายอมรับ และพร้อมที่จะร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยภาวะผู้นำ ในการโน้มน้าวบุคลากรหรือกลุ่มในองค์กรให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่ใช้ความสามารถนี้ก็คือ ผู้นำที่ต้องมีทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี เพื่อให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำองค์กร

คำสำคัญ: บูรณาการ, ภาวะผู้นำ, การศึกษา.

Abstract

Integration for education depend on Leadership which motivate to others for successful together. Therefore, group of power will be having more or lest must be concern with leadership then followers agree with also. There were the most responded for all their activities for successful. On the other hand, working for success of leadership rather push men and organization to have cooperation. So that, the person who has ability mean leadership must be have for good relationship and more good qualities too. S that, human relations must be have the important to develop organizations.

Keywords: Integration, Leadership, Education.

1. บทนำ

การบูรณาการภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ผู้นำในการที่จะบริหารองค์การต่าง ๆ เพราะผู้นำต้องอาศัยภาวะผู้นำเป็นปัจจัยขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์การนั้น ๆ และในขณะเดียวกันผู้นำควรเป็นผู้ที่มีหลักธรรมในการบริหารชุมชนหรือองค์การให้มีความสุข ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และเป็นผู้ที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้คุณลักษณะของบุคคลที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีคือ คุณลักษณะภายนอก คุณลักษณะภายใน และมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น มีความสามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม เคารพเชื่อฟัง และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีรูปแบบ โดยใช้วิธีการบริหารที่สอดคล้องกับ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ถือว่าหลักธรรมที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงค้นพบเป็นหลัก ปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้พัฒนาภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี ผู้นำควรเป็นผู้รู้จักและควรประยุกต์ใช้หลักธรรมต่าง ๆ รวมทั้งควรมีความอดทนอดกลั้นมีจิตใจหนักแน่นมั่นคง เป็นผู้นำที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ความซื่อสัตย์ มีความละเอียดรอบคอบใจตนเอง โดยไม่ทำความชั่วและเกรงกลัวผลของความชั่ว ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ เป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (บรรณรૂจิ, 2559: 1)

คำว่า ผู้นำ เป็นการมองเห็นที่ตัวบุคคล มักจะได้ยินคำพูดที่ใช้เรียกแทนผู้นำไปในทิศทางที่ต่างกัน และมีขอบเขตที่กว้างขวางตามทัศนะของผู้พบเห็น เพื่อความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับผู้นำให้ชัดเจน นักวิชาการได้ให้นิยามความหมายไว้หลายท่านพอสังเขป ดังต่อไปนี้

คุณลักษณะผู้นำ หมายถึงองค์ประกอบทั้งภายนอกและภายในที่ผู้นำควรมี เช่นองค์ประกอบภายนอก เช่น บุคลิกภาพที่แสดงออก องค์ประกอบภายใน เช่น การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

บทบาทผู้นำ หมายถึง สิ่งที่ผู้นำแสดงออกมาในการบริหาร และการจัดการ ต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิต ประจำวันตามลักษณะของปัญหาตามสติปัญญา และความประสงค์ของแต่ละบุคคล ดังนั้นระดับคำสอนของพระพุทธศาสนาจึงมีหลายระดับทั้งที่เป็นศีลธรรมเบื้องต้น เบื้องกลางและเบื้องสูง มีทั้งส่วนที่เรียกว่า เป็นโลกียธรรมและโลกุตรธรรม เป็นต้น (สมบุรณ์ สุขสำราญ, 2543: 8)

การนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของสังคมถือ เป็นสิ่งสำคัญในสังคมไทยปัจจุบัน ในสังคมทุก ๆ สังคมย่อมมีผู้นำซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความสามารถในการนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่ได้ วางเอาไว้ร่วมกัน สังคมไทยก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงพุทธ หมายถึง ผู้ที่มีความรอบรู้รอบคอบ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบในการทำงาน มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มองผู้ใต้บังคับบัญชาในแง่ดี มีความยุติธรรม มีหัวใจพระพรหม รู้รักสามัคคี มีความเสียสละ ไม่มีมานะทิฐิ ปราศจากอคติ ซึ่งคุณธรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องมีอยู่ในตัวของผู้นำที่จะทำให้เกิด ประโยชน์และ

ประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ด้วยการบริหารตน การบริหารคน และการบริหารงานใน องค์การตามแนวทาง ของ พระพุทธศาสนาถือว่าการที่จะเป็นผู้นำที่มีภาวะ

ในทุกองค์การจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่ดี การบริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารต้อง ใช้ภาวะผู้นำ กระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์จึงจำเป็นต้องใช้ภาวะ ผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยต้องสามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ ได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์แก่ การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถในการบริหารงานโดยให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและ เต็มความสามารถ ผู้บริหารต้องมีความสามารถ สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ พึงพอใจในงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เสียสละเพื่องาน ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิดสติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (กมล รักสวน, 2554: 42)

การบูรณาการภาวะผู้นำผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำจะเป็นภาวะ ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ ในองค์การซึ่ง บุคลากรในองค์การจะให้ความร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใดผู้นำที่ดีจึง ต้องใช้ภาวะผู้นำของตนในการอำนวยความสะดวกให้ การกิจหน้าที่ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุ วัตถุประสงค์สมกับที่ให้ได้ทั้งผลงานและให้ได้ทั้งใจ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อ การบริหารงานเพราะผลงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของความเป็นผู้นำความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของงานต่าง ๆ ขององค์การ เพราะถ้าหากองค์การใดได้ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีคุณภาพเข้าไปบริหารงานแล้วย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า องค์การนั้นต้องได้รับการพัฒนาและเจริญรุ่งเรืองแน่นอนผู้นำเป็นจุดดวงประทีปขององค์การเป็น ตัวแทนขององค์การและเป็นจุดรวมพลังของคนในองค์การ

ดังนั้น ผู้นำจะต้องรับผิดชอบทั้งบุคลากรในองค์การและผลงานที่เกิดขึ้นโดยการปรับตัวเพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือเพื่อรักษาสถานภาพและบทบาทของตนเองให้ชัดเจน ผู้บริหารในสถานศึกษามีตั้งแต่ ระดับพื้นฐาน ระดับต้นไปสู่ระดับสูง แต่ละระดับย่อมมีความสำคัญทั้งสิ้น เปรียบเสมือนผู้ควบคุมกลไกขับเคลื่อนสิ่งต่าง ๆ ไปทุกส่วน ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจึงมีความสำคัญไม่แพ้กัน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ นอกจากจะมีลักษณะต่าง ๆ ที่บ่งบอกถึงความเป็นผู้บริหารทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ มีบารมี มีอำนาจที่น่าเกรงขาม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้อาวุโสก็ตามแต่สิ่งที่ขาดไม่ได้เลยก็คือ ภาวะผู้นำที่จะต้องนำพาสถานศึกษา ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องไปสู่การพัฒนาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของ การศึกษาชาติ (ธงชัย สันติวงษ์, 2559: 403)

2. การปรับกระบวนการทัศน์ใหม่กับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ศาสตร์ว่าด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับประเทศไทยนั้นยังอยู่ในระหว่างเปลี่ยนผ่านเหมือนกระบวนการทัศน์อื่นๆ อย่างที่ยังไม่ตกผลึกในด้านปรับกระบวนการทัศน์ และยังมีแนวคิดที่ไม่ชัดเจนพลเมืองทุกคนมีความรู้สึกลำบากและก่อให้เกิดความขัดแย้ง และเมื่อถึงวิธีการจัดการความขัดแย้งในกระบวนการที่ใช้กระบวนการแก้ปัญหาข้อพิพาททางเลือกหรือการเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางก็เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ใหม่ที่ยังคงไม่คืบหน้า และก็ไม่ใช่วิทยาศาสตร์ที่จะสามารถทำการทดลองซ้ำ โดยใคร ๆ ก็ได้เพื่อให้ได้ผลมาเหมือนกัน แต่เป็นกระบวนการทางสังคมที่ต้องการทักษะเฉพาะตัวที่ต้องฝึกฝนเหมือนกับกระบวนการทางกีฬา ทางดนตรี และอื่นๆ อย่าง ดังนั้น สำหรับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องพัฒนาบทบาทของผู้นำแต่ละองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างผู้นำที่เป็นคนกลางที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในกระบวนการทัศน์ใหม่ โดยมุ่งพัฒนาแก่นสำคัญ ประกอบด้วย ระบบคุณธรรม ระบบผลงาน และระบบสมรรถนะ โดยผู้นำองค์กรที่เป็นคนกลางนั้น จะต้องประกอบไปด้วยบทบาทสำคัญ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีการวางกลยุทธ์การมีศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยนความสามารถต่อการควบคุมตนเอง และการใช้อำนาจแก่ผู้อื่น

ความเป็นผู้นำที่ให้คุณค่ากับศักยภาพและการพัฒนา “ด้านใน” เพื่อก้าวข้ามมายาคติ ความคิด และความเชื่อเดิม ๆ ของผู้นำเชิงอำนาจ หันกลับมาพัฒนาความสามารถเชิงการสะท้อนย้อนมองตนเอง การเชื่อมโยงกับสรรพสิ่ง การเรียนรู้ใหม่และเปลี่ยนแปลงตนเอง และความรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว สถานการณ์แห่งอนาคตจึงเน้นความเป็นผู้นำแบบรวมหมู่และหลากหลายที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มีจิตสำนึกและความประพฤติดีที่ซื่อตรง มุ่งประโยชน์สุขของส่วนรวม และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีพลัง ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

การบูรณาการผู้นำแห่งอนาคต โดยสมรรถนะของผู้นำสมัยใหม่จะแตกต่างจากสมรรถนะของผู้นำแบบเก่า โดยเฉพาะด้านความเชื่อเกี่ยวกับมนุษย์ โดยแบบเก่าจะเชื่อว่ามนุษย์ขาดความรับผิดชอบ จำเป็นต้องควบคุมให้ทำงาน มนุษย์มีความเป็นปัจเจกชนสูง สามารถทำงานได้แต่ละบุคคล ส่วนกระบวนการทัศน์ใหม่ หรือผู้นำแบบใหม่มีความเชื่อว่ามนุษย์เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีความเป็นปัจเจกชนน้อย ต้องทำงานเป็นกลุ่มจึงจะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้น การพัฒนาผู้นำและภาวะการนำกระบวนการทัศน์ใหม่ ที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันทางสังคม มีความอดทนอดกลั้นต่อสถานการณ์ยากลำบาก และมีพลังนำพาสังคมให้ฟื้นตัวกลับสู่ความปกติสุขอย่างรวดเร็วและมั่นคง (Resilient Society) “ผู้นำและภาวะการนำกระบวนการทัศน์ใหม่” จึงทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาบทบาทของผู้นำแต่ละองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างผู้นำที่เป็นคนกลางที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในกระบวนการทัศน์ใหม่ โดยมุ่งพัฒนาแก่นสำคัญด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (Locke, H., & Dearden; Thomas, & Ely; Mills; Eddy, & Van Der Linden, 2006)

ความเป็นมาของบทบาทผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ สภาวะความเป็นผู้นำที่ให้คุณค่ากับศักยภาพและการพัฒนา “ด้านใน” (Self-Leadership) เพื่อก้าวข้ามมายาคติ ความคิด และความเชื่อเดิม ๆ ของผู้นำเชิงอำนาจหันกลับมาพัฒนาความสามารถเชิงการสะท้อนย้อนมองตนเอง (Reflexivity) การเชื่อมโยงกับสรรพสิ่ง (Connectivity) การเรียนรู้ใหม่และเปลี่ยนแปลงตนเอง (Renewability) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม รอบตัว สภาวะการนำแห่งอนาคตจึงเน้นความเป็นผู้นำแบบรวมหมู่และหลากหลาย (Collective หรือ Ecology of Leadership) ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มีจิตสำนึกและความประพฤติที่ซื่อตรง มุ่งประโยชน์สุขของส่วนรวม (Ethical Leadership) และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีพลัง (Transformative Leadership) ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม “ผู้นำแห่งอนาคต” จึงจะต้องประกอบด้วยภารกิจ 3 ด้านคือ

1) **สานพลังมุ่งมั่นและเรียนรู้ร่วมกัน (Synergy of Network and Platform)** โดยผู้นำแห่งอนาคตจะต้องทำการเชื่อมโยงให้องค์กรหันมาสนใจเรื่องการพัฒนาศักยภาพในหลายระดับและมิติ โดยมุ่งเน้นการร่วมหารือและพัฒนาเจตจำนงร่วมกันในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการพัฒนาและภาวะการนำเพื่อฟื้นฟูและสร้างสรรค์ โดยกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ คือ การสร้างเสริมศักยภาพการนำกระบวนทัศน์ใหม่ในบริบทต่าง ๆ ของสังคม รวมทั้งจัดทำชุดสาระความรู้เพื่อการทำงานพัฒนาในระยะยาว และหนุนเสริมให้ทุกบุคคลในองค์กรสามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อพัฒนางานร่วมกันต่อไปในอนาคต

2) **การจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม (Knowledge Creation and Innovation)** ผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ที่มีศักยภาพนั้น ควรเป็นบุคคลที่มีการรวบรวมสังเคราะห์ และพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นผู้นำและภาวะการนำกระบวนทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการฟื้นฟูและสร้างสรรค์สังคมในปัจจุบันและอนาคตผ่านการทบทวนวรรณกรรมทั้งจากโลกตะวันตกและตะวันออก เพื่อประมวลองค์ความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้อง การสำรวจข้อมูลและสร้างแผนที่ของหลักสูตร องค์กร ชุมชนและกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ที่สนใจการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศด้วยกระบวนทัศน์ใหม่โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม เช่น สื่อมวลชนภาคธุรกิจ สถาบันการศึกษา องค์กรประชาสังคม หน่วยงานรัฐ หน่วยงานสาธารณสุขพระสงฆ์นักพัฒนา และภาคีเครือข่ายของ สสส. เป็นต้น รวมทั้งถอดบทเรียนและสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาผู้นำ จากเครือข่ายองค์กรภาคีและเครือข่ายผู้จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำทั้งในและต่างประเทศนอกจากนี้ ยังมีการสร้างเครือข่ายนักวิจัยรุ่นใหม่ และการจัดประชุมวิชาการ ที่ออกแบบให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเครือข่าย เพื่อส่งเสริมให้ประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากการทำงานเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้ชุมชนวิชาการตื่นตัวเรื่องผู้นำและภาวะการนำกระบวนทัศน์ใหม่

3) การสื่อสารเพื่อสร้างจินตนาการใหม่ (Creative Communication for Social Change) โดยสื่อสารแนวคิดเรื่องผู้นำและภาวะการนำกระบวนการบทสนทนาใหม่เพื่อฟื้นฟูและสร้างสรรค์สังคมออกไปในวงกว้าง เพื่อสร้างจินตนาการใหม่ให้พลเมืองทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้ ผ่านการสร้างคณะทำงานเชิงยุทธศาสตร์และเครือข่ายผู้นำด้านสื่อและการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทางส่งเสริมให้สื่อมวลชนเข้าใจเรื่องภาวะการนำกระบวนการบทสนทนาใหม่ และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำของสังคมด้วยศักยภาพดังกล่าว

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนการผลิตสื่อสาธารณะเพื่อสร้างจิตสำนึกให้สมาชิกสังคมเห็นคุณค่าของการมีบทบาทร่วมเปลี่ยนแปลงและฟื้นฟูประเทศชาตินอกจากภารกิจทั้ง ๓ ด้านแล้ว “ผู้นำแห่งอนาคต” ควรเป็นผู้นำที่มุ่งหวังให้เกิดองค์กรที่ดำเนินงานเรื่องนี้ต่อเนื่องระยะยาว เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านผู้นำและภาวะการนำกระบวนการบทสนทนาใหม่ในสังคม เพื่อเป็นเสาหลักหนึ่งในการพัฒนา ฟื้นฟู และสร้างสรรค์ประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป (ดวงตา ราชอาษา, 2559: 180)

3. กลยุทธ์การบูรณาการพัฒนาระบบผู้นำ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือความสามารถในการมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการตัดสินใจโดยสมัครใจเพื่อเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร โดยยังคงรักษาความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว แนวทางการเป็นผู้นำที่แตกต่างกันมีผลต่อวิสัยทัศน์และทิศทางการเติบโตและความสำเร็จที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร เพื่อให้การจัดการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ ผู้บริหารทั้งหมดจำเป็นต้องมีทักษะและเครื่องมือในการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความคลุมเครือต้องใช้ผู้นำทางยุทธศาสตร์ ที่ไม่เพียงแต่ให้ความลุ่มลึกของทิศทาง แต่ยังสร้างความเป็นเจ้าของ และการจัดตำแหน่งภายในกลุ่มงานของตนเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำกลยุทธ์นั้นเป็นภาวะที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของทีมและองค์กร โดยผู้นำจะมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งแสดงออกถึงการตัดสินใจ และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ดังงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร เพราะผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดทิศทางขององค์กร วางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนมีการควบคุมอย่างมีกลยุทธ์ ซึ่งจะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ รวมถึงใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยกันภาวะผู้นำกลยุทธ์จะต้องมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยน ไปเพื่อให้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีการสื่อสารและการเจรจาต่อรองเพื่อให้การปฏิบัติงาน เกิดความชัดเจน ทุกคนสามารถทำงานด้วยความมั่นใจ ตลอดจนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว

การบูรณาการภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นการทำงานหลายหน้าที่ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น และเป็นการช่วยเหลือองค์การในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบทั้งองค์การเน้นการใช้แรงจูงใจและมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม โดยเลือกใช้วิธีจูงใจอย่างหลากหลาย และมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ รวมถึงเป็นบุคคลที่ใช้การสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ หลากหลายและเน้นแบบสองทางทำงานโดยเน้นกระบวนการในการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การ ในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์การอยู่รอดต่อไปได้รวมถึงความสามารถในการทำนายอนาคตด้วยมีสายตาวัดที่กว้างไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น การวางแผนกลยุทธ์และการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์นำไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

ภาวะผู้นำกลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของกิจการขององค์การ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมและขอบเขตได้กว้างขวางและชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพราะการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัญหาในระดับที่มีนัยสำคัญต่ออนาคตขององค์การซึ่งสามารถกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการกำหนดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การตามทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเครื่องนำทางที่เป็นรูปธรรมสำหรับสมาชิก โดยช่วยให้สมาชิกเข้าใจในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และทิศทางที่แน่นอนขององค์การ ไม่ก่อให้เกิดความสับสนหรือความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อองค์การในการสร้างความเข้าใจระหว่างการทำงานและบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น บุคลากร ชุมชน กลุ่มผลประโยชน์ และหน่วยงานราชการที่สามารถติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรในการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ เนื่องจากการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์จะมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดระบบความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์ขององค์การอย่างรัดกุมและชัดเจน ทำให้การดำเนินงานและการจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม มีเทคนิคหรือกลยุทธ์การดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาและการตัดสินใจและดูแลผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด (Feldman, Harriet R.& Others. Nursing Leadership. New York: Springer. 2018: 14)

กลยุทธ์บูรณาการในการแก้ปัญหาของผู้นำ ในชีวิตประจำวันทุกคนต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเป็นปัญหาที่แก้ได้ง่ายหรือเป็นปัญหาที่ไม่สามารถแก้ได้ในทันที ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอน/วิธีการ และประสบการณ์มาช่วยแก้ปัญหา ถ้ามีความรู้หรือแหล่งความรู้ที่เพียงพอ เข้าใจกระบวนการแก้ปัญหา มีขั้นตอน/วิธีการที่เหมาะสม จะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ความสำเร็จในการแก้ปัญหานั้น ได้แบ่งประเภทของกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา พอสรุปได้ ดังนี้ (Elliott, Stephen N.; et al, 2000: 21)

1. การค้นหารูปแบบ เป็นการวิเคราะห์ปัญหาและค้นหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่มีลักษณะเป็นระบบหรือเป็นรูปแบบในสถานการณ์ปัญหานั้น ๆ แล้วคาดเดาคำตอบ ซึ่งคำตอบที่ได้จะถูกยอมรับว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องเมื่อผ่านการตรวจสอบยืนยัน กลยุทธ์นี้มักใช้ในปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องจำนวนและเรขาคณิต

2. การสร้างตาราง เป็นการจัดระบบข้อมูลใส่ในตาราง ตารางที่สร้างขึ้นจะช่วยให้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์อันจะนำไปสู่การค้นพบรูปแบบหรือข้อชี้แนะอื่น ๆ ตลอดจนช่วยให้ไม่หลงลืมหรือสับสนในกรณีใดกรณีหนึ่ง เมื่อต้องแสดงกรณีที่เป็นไปได้ทั้งหมดของปัญหา

3. การเขียนภาพหรือแผนภาพ เป็นการอธิบายสถานการณ์และแสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลต่าง ๆ ของปัญหาด้วยภาพหรือแผนภาพ ซึ่งการเขียนภาพหรือแผนภาพจะช่วยให้เข้าใจปัญหาได้ง่ายขึ้น และบางครั้งสามารถหาคำตอบของปัญหาได้โดยตรงจากภาพหรือแผนภาพนั้น

4. การคาดเดาและตรวจสอบ เป็นการพิจารณาข้อมูลและเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ปัญหากำหนดผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องมาสร้างข้อความคาดการณ์ แล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อความคาดการณ์นั้น ถ้าการคาดเดาไม่ถูกต้องก็คาดเดาใหม่ โดยอาศัยประโยชน์จากความไม่ถูกต้องของการเดาในครั้งแรก ๆ เป็นกรอบในการคาดเดาคำตอบของปัญหาค้างต่อไป ควรคาดเดาอย่างมีเหตุผลและมีทิศทางเพื่อให้สิ่งที่คาดเดานั้นเข้าใกล้คำตอบที่ต้องการมากที่สุด

5. การคิดแบบย้อนกลับ เป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่พิจารณาจากผลย้อนกลับไปสู่เหตุ โดยเริ่มจากข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนสุดท้าย แล้วคิดย้อนขั้นตอนกลับมาสู่ข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนเริ่มต้น การคิดแบบย้อนกลับใช้ได้ดีกับการแก้ปัญหาที่ต้องการอธิบายถึงขั้นตอนการได้มาซึ่งคำตอบ

6. การเปลี่ยนมุมมอง เป็นการเปลี่ยนการคิดหรือมุมมองให้แตกต่างไปจากที่คุ้นเคยหรือที่ต้องทำตามขั้นตอนทีละขั้นเพื่อให้แก้ปัญหาได้ง่ายขึ้น กลยุทธ์นี้มักใช้ในกรณีที่แก้ปัญหด้วยกลยุทธ์อื่นไม่ได้แล้ว สิ่งสำคัญของกลยุทธ์นี้ก็คือ การเปลี่ยนมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม (กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ, 2564: 9)

4. เทคนิคการบูรณาการพัฒนภาวะผู้นำ

องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำ จัดเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีอำนาจและมีอิทธิพลต่อการบังคับบัญชา การมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ทำการศึกษาถึงภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบเป็นระยะเวลานาน โดยที่พยายามค้นคว้าถึงคุณลักษณะ (Traits) ความสามารถ (Abilities) พฤติกรรม (Behaviors) แหล่งที่มาของอำนาจ (Sources of Power) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ โดยได้ค้นหาวิธีการที่ผู้นำสามารถมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ตลอดจนพิจารณาว่าเพราะเหตุใดคนบางคนจึงมีลักษณะเป็นผู้นำ ปัจจัยใดเป็นตัวกำหนดวิธีการของผู้นำ รวมทั้งประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ดังนั้นจึงได้มีการให้คำนิยามของคำว่า ผู้นำ และ ภาวะผู้นำ ไว้อย่างหลากหลายกันดังต่อไปนี้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557: 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการดูแลกิจกรรมของบุคคลอื่น หรือเปรียบเสมือนผู้ควบคุมวงดนตรีให้บรรเลงได้อย่างไพเราะและถูกต้องตามตัวโน้ต ผู้นำต้องให้ในสิ่งที่กลุ่มต้องการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการทำงาน และการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและองค์กร

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2559: 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือกับผู้นำ เป็นผู้อำนวยการหรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผู้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2555: 323) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง คุณลักษณะ บารมี คุณธรรม ความเชี่ยวชาญ และสถานการณ์ของบุคคลหรือตำแหน่ง ที่มีอิทธิพลเชิงสร้างสรรค์ต่อผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือยินยอม โดยใช้การบริหารการเปลี่ยนแปลงและดำเนินกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

สัμμα รณิธย์ (2553: 249) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

วิเชียร วิทยอุดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

พะยอม วงศ์สารศรี (2542: 19) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

อีกประการหนึ่ง ภาวะผู้นำไม่ได้เกิดจากพรสวรรค์ แต่เกิดจากการพัฒนาตัวเองให้เกิดการเรียนรู้เตรียมความพร้อมเพื่อนำไปใช้กับหน้าที่และบทบาทของตัวเองอยู่เสมอ การมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์จะต้องประกอบไปด้วยความพร้อมทางด้านองค์ความรู้ การกล้าตัดสินใจการนำเสนอและการบริหารทีมงานอย่างมืออาชีพเพราะการพัฒนาภาวะผู้นำเปรียบเสมือนการเริ่มต้นสร้างเมล็ดพันธุ์ดี ที่พร้อมที่จะ เติบโตอย่างมีคุณภาพ จำเป็นต้องมีเทคนิคสำคัญเพื่อนำไปพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ที่จำเป็นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ 5 ประการ ได้แก่

1. การหาเมล็ดพันธุ์ เลือกรูปแบบหรือตัวอย่างของการเป็นผู้นำที่เราชื่นชอบ ศึกษาวิธีการ เทคนิคการ แบบอย่างที่ทำให้ประสบความสำเร็จ หรือการเก็บข้อมูลของผู้คนที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม

2. การหาดิน เมื่อพบตัวตนของตัวเองแล้วว่า ต้องการมีภาวะผู้นำแบบไหน ควรพาตัวเองเข้าไปคลุกคลีกับ ผู้คน กิจกรรม เพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรม วิธีการให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงความสำคัญของการมีตัวตนในแบบผู้นำที่ดี

3. การรดน้ำพรุนดิน คือการพัฒนาตัวเอง ฝึกฝน แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย ฝึกสร้างวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงนำมาปรับใช้กับทีมงานของตัวเอง ประเมินผลที่เกิดขึ้น หากยังไม่ดีพอค่อยหาวิธีใหม่ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้นรวมถึงความกล้าในการริเริ่มและการตัดสินใจอย่างเฉียบขาด

4. การกำจัดศัตรูพืช ค้นหาข้อด้อยของตัวเอง เพื่อเปลี่ยนเป็นข้อเด่น เช่น เป็นคนขาดความมั่นใจในตัวเอง อันเนื่องมาจากความคิดในใจที่เราสร้างขึ้นมาเอง คิดว่าคนอื่นเก่งกว่า ทำได้ดีกว่า ฝึกตัวเองให้มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ปรับวิธีคิด ความรู้ใหม่ๆ บุคลิกภาพ การพูด เพื่อลบข้อด้อยที่เป็นเหมือนอุปสรรคทำให้ขาดการพัฒนาตัวเองได้น้อยลง

5. การพัฒนาสายพันธุ์ใหม่ นอกจากการพัฒนาตัวเองให้มีศักยภาพเชิงผู้นำแล้ว สิ่งสำคัญจะต้องสามารถนำศักยภาพที่มีตัวเองไปพัฒนาผู้อื่น เช่น ลูกน้อง ทีมงาน ให้มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารพนักงานในระดับต่าง ๆ การจัดการปัญหาให้ผ่านไปด้วยความราบรื่น รวมถึงการถ่ายทอด

ประสบการณ์แก่ผู้นำสายพันธุ์ใหม่และการตามเทรนด์ของโลกให้ทัน เพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

5. กระบวนการบูรณาการพัฒนาภาวะผู้นำ

ถ้าเปรียบเทียบถึงเมล็ดพันธุ์ ก็หมายถึงการคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ที่ดี การคัดเลือกดินที่สมบูรณ์ การรดน้ำพรวนดินและรวมไปถึง การกำจัด"แมลง" ที่เป็นศัตรูพืช สิ่งแรกสุดที่เราจะต้องทำในการพัฒนา ภาวะผู้นำ คือ 1) การหารูปแบบ (Model) 2) คลุกคลีกับสภาพแวดล้อมผู้นำ โดยมีกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ดังนี้

1. กำหนดรูปแบบของผู้นำที่เราต้องการ
2. สภาพแวดล้อมการพัฒนา ภาวะผู้นำ
3. การฝึกฝนและเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
4. รู้วิธีการขจัดปัญหา และอุปสรรค
5. พัฒนาภาวะ ผู้นำ และยกระดับอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
6. พัฒนาวิธีการแรงจูงใจในการสร้างภาวะผู้นำ
7. วางเป้าหมายให้ชัดเจน

ศักยภาพภาวะผู้นำ ไม่ได้สามารถทำได้ภายในชั่วข้ามคืน แต่ต้องอาศัยการพัฒนา ฝึกฝน ปรับปรุงแก้ไขและเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ขณะที่เราศึกษาภาวะการเป็นผู้นำเราควรจะต้องสังเกตดู จดจำเปลี่ยนแปลง และแก้ไข ให้เป็นในการฝึกฝนเรียนรู้ การเป็นอยู่ ภาวะผู้นำ หรือสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ

อุปสรรคในการพัฒนาผู้นำ ส่วนมากแล้วอุปสรรค ภาวะ ผู้นำนั้น ไม่ใช่ อุปสรรคภายนอกแต่มักเกิดจากอุปสรรค ภายในนั้นคือ ตัวบุคคลผู้นำนั่นเอง คือ การขาดความมั่นใจในตัวเอง คนหลายคนมีศักยภาพในการเป็นผู้นำที่ดีได้แต่กลับขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และ ขอบคิดว่าคนอื่นดีกว่าและบางครั้ง ก็ไปให้ความสนใจต่อสิ่ง แวดล้อมภายนอกมากเกินไปคนที่ไม่กล้าพูดต่อหน้าชุมชน เพราะคิดไปก่อนว่า คนฟังจะเก่งกว่าเรา หรือกลัวจะพูดผิดบ้าง กลัวจะพูดไม่ได้ดีบ้าง การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำประเภทนี้ เกี่ยวข้องกับทักษะ บุคลิกลักษณะ และปัจจัยอื่นอีกหลายอย่าง ได้แก่

1) จริยธรรม (Ethics) ผู้นำที่แท้จริง คือผู้นำที่มีจริยธรรมและไม่เคยประนีประนอมในความถูกต้อง

2) อำนาจ (Power) ผู้นำทุกคนมีอำนาจ แต่ผู้นำที่แท้จริง รู้ว่าจะใช้อำนาจที่ถูกต้องเพื่อทีมงานและเป้าหมายที่ต้องการบรรลุได้อย่างไร ผู้นำที่แท้จริง จะเลือกใช้อำนาจที่เกิดจากความศรัทธาของทีมงานที่เฝ้ามองความเป็นผู้รู้ (Expert power) ของผู้นำ

ผู้นำที่แท้จริง ใช้อำนาจด้วยการทำให้เป็นตัวอย่าง (Leading by example) เมื่อผู้นำทำอย่างที่ดี พวกเขาก็จะได้รับความเคารพและความชื่นชมจากทีมงาน ผู้นำที่แท้จริง ไม่เพียงแต่รู้ว่าจะใช้อำนาจประเภทไหนในแต่ละสถานการณ์ พวกเขายังรู้ว่าอำนาจมาจากไหนและจะใช้อำนาจนั้นอย่างไร

3) การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่แท้จริง เป็นนักสื่อสารชั้นยอด พวกเขาใช้กลยุทธ์การสื่อสารมากมายหลายอย่างในการส่งผ่านคุณค่า สร้างแรงบันดาลใจ ออกคำสั่งที่ชัดเจน ผู้นำที่แท้จริง มักใช้การเล่าเรื่อง (Storytelling) เป็นเครื่องมือในการสื่อสารเรื่องราวที่สำคัญ การเล่าเรื่องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานทุ่มเทตนเพื่อการทำงานมากขึ้น และถ้าผู้นำมีศิลปะการเล่าเรื่องที่ดีอาจถึงขั้นทำให้เรื่องเล่านั้นกลายเป็นวิถีปฏิบัติหรือวัฒนธรรมองค์กรก็เป็นได้

การสื่อสารเกี่ยวข้องกับทั้งการให้และการรับ ผู้นำที่แท้จริง จะเป็นผู้ฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและยอมรับคำแนะนำที่ดี ๆ ไม่ว่าคำแนะนำนั้นจะมาจากที่ใดหรือจากใคร โดยปกติแล้วเป็นเรื่องยากที่ผู้นำจะได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ที่เป็นข้อเท็จจริงเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงงาน ส่วนมากข้อมูลที่ได้มักเป็นข้อมูลประจบประแจง แต่ผู้นำที่แท้จริง จะทำงานอย่างหนักเพื่อสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารแบบเปิดให้ทีมงานเต็มใจที่จะเล่าข้อเท็จจริงเช่นนั้นให้ทราบ

4) องค์กร (The Organization) เราอาจจะเคยเห็นผู้นำที่คิดถึงแต่ตัวเองแทนที่คิดถึงองค์กรและทีมงานหรือผู้ตามของเขา แต่ผู้นำที่แท้จริง ไม่เคยลืมว่าพวกเขามีภาระความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ พวกเขาให้ความสำคัญกับคนและองค์กรของเขาเป็นลำดับแรก เป้าหมายของผู้นำควรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเพราะหากเป้าหมายทั้งสองไม่สอดคล้องกัน การให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรจะถูกฉีกร่อนออกไป ผลที่ตามมาคือความสั่นคลอนของความเชื่อถือ

ผู้นำที่แท้จริง รู้ว่าอะไรที่เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรและทีมงานของเขา ซึ่งทำให้เขาารู้ได้ทันทีว่ามีอะไรที่ผิดพลาดถ้าองค์กรหรือทีมงานทำงานไม่ได้ตามที่คาดหวัง คุณพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่แท้จริงแล้วหรือยัง (พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต), 2554: 20-21)

สรุปได้ว่า ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

6. สรุป

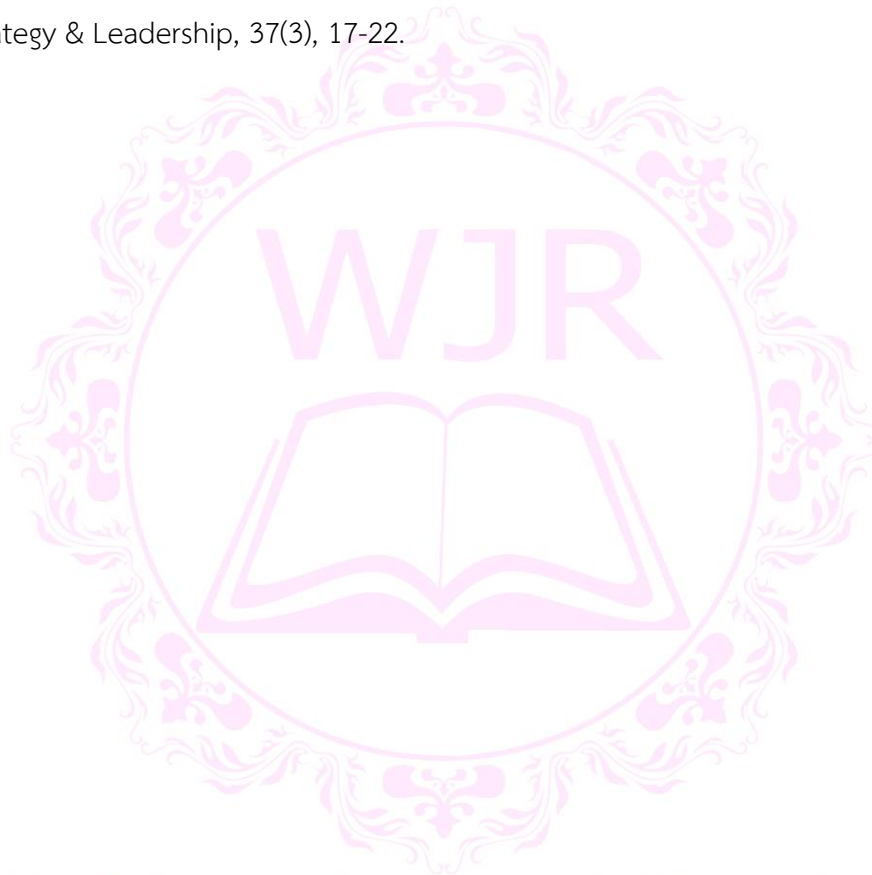
สรุปวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศชาติ องค์กรหรือธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ การไร้สภาพของภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน เช่น การไร้ทิศทางเพื่อบ่มงูการปฏิบัติตามพันธกิจและการบรรลุวิสัยทัศน์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การส่วนมาก ให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เพราะเชื่อว่าการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม และถูกเวลาจะทำให้้องค์การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ถึงอย่างไรก็ตาม การตัดสินใจโดยลำพังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้ เพราะหลังจากที่มีการตัดสินใจแล้ว ้องค์การยังต้องเผชิญหน้ากับปัญหาของการนำเอาการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ว่าผู้นำจะใช้อำนาจในการโน้มน้าวพฤติกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนสถานการณ์และเอาชนะแรงต่อต้านที่มีใน้องค์การได้ ดังนั้นภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการนำเอาการตัดสินใจไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลที่มีอยู่ตามตำแหน่งหน้าที่ ตามอำนาจที่มีอยู่ในการสร้างสรรค์ สร้างศรัทธา รวมถึงความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ้องค์การ นอกจากนี้ผู้นำยังมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อน้องค์การไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นทุก้องค์การจึงต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือ มีภาวะความเป็นผู้นำสูง

7. เอกสารอ้างอิง

- กมล รักสวน. (2554). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2564). *ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยเสณัฐ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ดวงตา ราชอาษา. (2559). *บทบาทของผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่*. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2559). *องค์กรและการบริหารการศึกษากิจการจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บรรจบ บรรณรุจิ. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถานศึกษา*. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต) (2546). *ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2555). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สุภา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). *ศัพท์ศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2552). *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สมบูรณ์ สุขสำราญ. (2553). *พุทธศาสนากับการเมือง*. วารสารสังคมศาสตร์. ตุลาคม-ธันวาคม.
- สัมมา รัตนชัย. (2553). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- Elliott, Stephen N.; et al. (2000). *Educational Psychology: Effective Teaching, Effective Learning*. 3rd. ed. Boston: Mc-Graw Hill.
- Feldman, Harriet R. & Others. (2008). *Nursing Leadership*. New York: Springer.
- Fulmer. R. Stumpf. S. & Bleak. J. (2009). *The strategic development of high potential leaders*. Strategy & Leadership, 37(3), 17-22.



Wishing Journal Review