

ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ

Selection Issues of Meaning and Significance to Leadership Studies

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

Pongsawut Rachjun

Roi Et Rajabhat University ,Thailand

Email : seat007@outlook.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอประเด็นคัดสรรความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจในด้านภาวะผู้นำ ทั้งนี้จากการศึกษาค้นคว้าด้านผู้นำที่อยู่ในภาคธุรกิจหรือทางสังคม จะช่วยให้มองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น ตลอดจนเข้าใจถึงปัญหา อุปสรรค และความท้าทายต่าง ๆ ของการเป็นผู้นำ ช่วยให้สามารถค้นพบความสามารถด้านภาวะผู้นำของตนเองซึ่งไม่เคยทราบมาก่อน นอกจากนี้ แม้ผู้ที่ไม่ต้องการเป็นผู้นำก็ตาม ภาวะผู้นำก็สามารถสร้างความเข้าใจต่อการเป็นผู้นำของคนอื่นและช่วยให้ตนสามารถกำหนดบทบาทในการเป็นผู้ตามที่ดี สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ : ความหมาย; ความสำคัญ; ภาวะผู้นำ

Abstracts

This article aim to presented as Selection Issues of Meaning and Significance to Leadership Studies. Specific purposes to create a understanding the leadership. According to the study of leader into business or social sector will help to know the importance of leadership to the success of the organization clearly as well as understanding the problems, obstacles, and challenges of leadership it allows them to discover their own leadership abilities, which had never been known before. In addition, even those who do not want to be a leader. Leadership can build understanding of other people's leadership and help them define their role as a good follower. create benefits for the organization with efficiency and effectiveness.

Keywords : Meaning; Significance; Leadership

บทนำ

หากจะพิจารณาถึงปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จนั้น นักวิชาการบุคลากรที่อยู่ในองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนและประชาชนทั่วไปจะให้ความสำคัญกับคำว่า “ผู้นำ” ในระดับต้น ๆ ซึ่งความสำคัญของผู้นำในแง่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือเสื่อมขององค์กรนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและพิสูจน์มาตลอดว่าเป็นความจริง แม้จะมีทฤษฎีหรือแนวคิดเกี่ยวกับการทดแทนภาวะผู้นำหรือการลดความสำคัญของผู้นำ บางแนวคิดกล่าวว่า “องค์กรบางแห่งอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเลยก็ได้” นั่นก็เป็นเพียงความคิดในอุดมคติเท่านั้น ซึ่งหมายความว่า ผู้นำยังคงมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความเสื่อมขององค์กรทั้งหลายอยู่ดี ดังนั้น การศึกษาผู้นำยังคงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เข้าใจผู้นำในมิติต่าง ๆ เกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบ อำนาจ ทักษะด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของผู้นำ เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่อไป ซึ่งมีทฤษฎีจากนักวิชาการที่หลากหลาย ดังต่อไปนี้คือ ประเด็นแรก กล่าวคือ การกล่าวถึงความจำเป็นที่ต้องมีผู้นำในองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีทั้งฉับพลัน มีลักษณะรุนแรงและค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งยากแก่การคาดการณ์ (Faculty of Payap University, 1997 : 129 - 130) ดังนั้น องค์กรจึงจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถเพื่อนำองค์กรให้สามารถปรับตัว ต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นองค์กรจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน และเกิดความเสียหาย ประเด็นต่อมา กล่าวคือ การกล่าวถึงหน้าที่ทางการจัดการในยุคปัจจุบัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หน้าที่ที่สำคัญคือ 1. การวางแผน 2. การจัดองค์กร 3. การนำหรือการชี้นำ และ 4. การควบคุม ขณะที่การนำ “leading” เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของการจัดการภายหลังที่ผู้บริหารได้กำหนดแผนงานที่จะกระทำในอนาคต และได้จัดเตรียมโครงสร้างองค์กร พร้อมทั้งทำการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการลงในทุก ๆ ตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว หากปราศจากการชี้นำหรือการนำที่ดีแล้วโอกาสทั้งธุรกิจและเพื่อสาธารณณะจะประสบความสำเร็จย่อมมีน้อยในการชี้นำหรือ “leading” มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1. ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำ 2. การตั้งใจ และ 3. การติดต่อสื่อสารทางด้านการจัดการ

ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนก็ตาม จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมมาเป็นผู้นำ และกำหนดทิศทางการบริหารเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่มีความแน่นอนเปลี่ยนแปลงไหลเรื่อยไปตามกาลเวลาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทุกสิ่งทุกอย่างเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้

ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายของภาวะผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำ ไว้อย่างหลากหลายดังนี้คือ

Royal Institute Dictionary ได้อธิบายไว้ว่า จะต้องแยกแยะคำ 2 คำ คือ คำว่า “ภาวะผู้นำ” และคำว่า “ผู้นำ” ออกจากกัน เพราะคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติหรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถ ของบุคคล ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้นพูดด้วยภาษาพื้น ๆ แบบชาวบ้านก็คือ “ความเป็นผู้นำ” นั้นเอง

Pratummapidok ได้ให้ความหมายของ “ผู้นำ” ว่าค่อนข้างจะชัดเจนในตัวเองก็คือ เป็นคนที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายต่าง ๆ หรือเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตามหรือทำการร่วมมือกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดมุ่งหมายที่พึงปรารถนาโดยถูกต้องตามทำนองครองธรรม (Pratummapidok, 1997 : 5)

Hirunto ให้ความหมายไว้ว่า “ผู้นำ” คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นแบบพิธีการและไม่ใช่พิธีการ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Hirunto, 1980, p.17)

Dokthaisong ได้สรุปเกี่ยวกับ “ผู้นำ” ไว้ว่า หมายถึง (1) ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะมีอิทธิพลต่อชุมชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ (2) เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ (3) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่มและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (Dokthaisong, 1992, p.266)

Fiedler ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้นำที่บุคคลได้มอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม (Fiedler, 1976 : 8)

Stogdill ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ คือ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา (Stogdill, 2004 : 7-15)

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มให้สามารถดำเนินงานจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และในการเป็นผู้นำได้นั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ

เมื่อได้รู้แล้วว่า “ภาวะผู้นำ” มีลักษณะความเหมือนและความแตกต่างกันอย่างไร ในประเด็นต่อมาก็จะต้องพิจารณาว่า ภาวะผู้นำนั้นมีนิยามความหมายที่แตกต่างกันอย่างไรบ้าง ดังจะได้กล่าวในรายละเอียดดังต่อไปนี้

2. นิยามที่ควรทราบ

ภาวะผู้นำเป็นประเด็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า มีความน่าสนใจและมีความท้าทายมากของการศึกษา ด้านพฤติกรรมองค์การ แต่ขณะเดียวกัน คำว่า “leadership” (ภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ) ถือได้ว่าเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไปมากคำหนึ่ง ทั้งนี้จากผลการสำรวจนิยามของภาวะผู้นำนี้ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ bennis & Nanus (1985 : 54) พบว่ามีบุคคลต่าง ๆ ให้ไว้กว่า 350 นิยาม ซึ่งสอดคล้องกับที่ Stogdill เคยกล่าวไว้ว่า จำนวนนิยามของคำ “leadership” มีมากมายพอ ๆ กับจำนวนบุคคลที่ให้นิยามนั้น ซึ่งจะได้อธิบายดังต่อไปนี้ (Stogdill, 1974 : 7-14)

คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการคือ 1) มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย 4) ได้เลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรืองานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจของกลุ่ม (Fiedler, 1967 : 32)

คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม (Dejnozka, 1983 : 23)

กล่าวโดยสรุป “ผู้นำ” คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

3. นิยามของภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้นิยามไว้ ดังนี้คือ

Wisalaporn ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำว่า คือพฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

katz & kahn ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำว่า คือ การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กำกับงานประจำขององค์การ (katz & kahn, 1978 : 64)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาผลงานของบุคคลต่าง ๆ ในช่วงก่อน ค.ศ.1985 bryman กล่าวว่า คำนียามภาวะผู้นำของบุคคลต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับค่านิยมที่ Stogdill เคยให้ไว้ไม่มากนักน้อย ดังนี้ (bryman, 1996 : 21)

คือ กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย (Stogdill, 1974 : 7-14) จากนิยามของ Stogdill ดังกล่าว ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับอิทธิพล (influence) กลุ่ม (group) และเป้าหมาย (goal) ได้แก่ 1) เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะกระบวนการอิทธิพล (process of Influence) ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ ไปในทิศทางที่ต้องการ 2) กระบวนการอิทธิพลดังกล่าวเป็นแนวคิดหลักที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (group context) โดยมีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้โต้แย้งกับปัญหาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้น จึงเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้โต้แย้งกับปัญหาเป็นหลัก 3) ผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่มไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการให้กลุ่มบรรลุผล และในแง่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการบรรลุเป้าหมายของอีกกลุ่ม

กระแสแนวคิดเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำ นับตั้งแต่ทศวรรษ 1980 ได้เปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิมมากพอสมควร เช่น เน้นความสำคัญของบทบาทในการสร้างความชัดเจนด้านความคิด อาทิเช่น

smircich & meaning ให้นิยามว่า “ผู้นำ คือ ผู้จัดการด้านความหมาย (leaders as manager of meaning)”

Pfeffer กล่าวว่า “ภาวะผู้นำเป็นการกระทำเชิงสัญลักษณ์ (leadership as symbolication)” ซึ่งหมายความว่า ผู้นำมีหน้าที่สร้างความสมเหตุสมผล (sense making) ในนามบุคคลอื่นและเป็นผู้สร้างฉันทานุมัติให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านั้น

กล่าวโดยสรุปคือ “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการที่ผู้นำร่วมสร้างความชัดเจนแก่ผู้โต้แย้งกับปัญหาให้รับรู้ ว่า อะไรคือ ความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

4. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Thongkamsuk ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและจูงใจให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

Chongwisarn กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา

ความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

Sararatana ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์นี้ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

Jame M. Burns ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของภาวะผู้นำว่าหมายถึง การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่แสดงออกถึงค่านิยม แรงจูงใจ ความต้องการ ความจำเป็นและความคาดหวังทั้งของผู้นำและของผู้ตาม โดยภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นโดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การท้าทายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น

5. ความหมายของภาวะผู้นำใหม่

ภายใต้แนวคิดด้านบริบทสถานะแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายภาวะผู้นำใหม่ ได้แก่

Richards & Engle ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็นพร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ

jacobs & jaques ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการให้จุดมุ่งหมาย (ทิศทางที่มีความหมาย) เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายามและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (jacobs & jaques, 1990)

Schein ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิมเพื่อเริ่มกระบวนการวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้การปรับตัวได้มากขึ้น (Schein, 1985)

Drath & Palus ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ เป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านี้

จากความหมายของภาวะผู้นำใหม่ในแนวทัศนะเช่นนี้ จึงเป็นที่มาของแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน ซึ่งรวมเรียกว่า “แนวคิดภาวะผู้นำใหม่ (the new leadership approach)” ที่เริ่มต้นตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน เช่น “ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (transformational leadership)” (Bass, 1985 : 43 ; Tichy & Devanna, 1986) “ทฤษฎีภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (charismatic leadership)” และที่เรียกตรง ๆ ว่า “ภาวะผู้นำ (leadership)” เป็นต้น

6. การจำแนกความหมายของภาวะผู้นำ

Bass ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้ (Bass, 1990 : 23)

6.1 ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม

ตามแนวคิดนี้ กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดแกนกลางของกิจกรรมกลุ่ม นิยามภาวะผู้นำตามแนวนี้ จึงมักสะท้อนผู้นำเป็นจุดรวมของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

6.2 ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ

คำนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำตามแนวนี้ ส่วนใหญ่จะให้ความหมายภาวะผู้นำโดยยึดหลักด้านคุณลักษณะประจำตัว (personality attributes) หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามภารกิจที่ได้อบรมหมายให้บรรลุสำเร็จ

6.3 ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม

เป็นนิยามที่มีแนวคิดเน้นพฤติกรรมหรือการกระทำในส่วนของผู้ผู้นำที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้นบุคคลอื่น รวมทั้งการกระทำของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน คำนิยามเหล่านี้เป็นความพยายามที่จะหาคำตอบว่า “ผู้นำทำอะไร”

6.4 ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย

ความหมายของภาวะผู้นำตามแนวนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ในการจูงใจและการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

6.5 ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์

แนวคิดของความหมายภาวะผู้นำในกลุ่มนี้ ไม่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นเหตุ (cause) ทำให้เกิดการกระทำของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำเป็นผล (result) ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมากกว่า กล่าวโดยสรุปนิยามภาวะผู้นำของกลุ่มนี้ เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่งอกเงยตามมา (effect or outgrowth) ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6.6 ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของ

เป็นกลุ่มของนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท (role theory) ซึ่งมีมุมมองที่ว่า สมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันตามความจำเป็นต่อการทำให้ระบบสังคมเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม (กลุ่ม) สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำในแนวนอนจึงเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

6.7 ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง

ทัศนะภาวะผู้นำในแนวนอนเห็นว่า เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาท และรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผลตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การ

นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มนิยามภาวะผู้นำที่มีทิศทางซึ่งบ่งชี้ไปในแนวทางที่เกี่ยวกับเรื่องการใช้อิทธิพล การใช้อำนาจและการทำให้ยอมปฏิบัติตาม ดังต่อไปนี้

6.8 ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม

เป็นกลุ่มของนิยามที่มองภาวะผู้นำในแง่การหล่อหลอมกลุ่มเข้ากับเจตจำนง ความต้องการและความปรารถนาของผู้นำ มุมมองของการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการยินยอมตามและเป็นการใช้อิทธิพล ในลักษณะทิศทางเดียวคือ จากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจต่อความต้องการของผู้ตาม นิยามภาวะผู้นำจึงมองผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่นหรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นยอมปฏิบัติ ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

6.9 ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล

คำว่า “อิทธิพล (influence)” ของนิยามกลุ่มนี้ มีความหมายที่มีใช่เป็นการครอบงำ (dominance) การควบคุม (control) หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตาม (forcing of compliance) แต่อย่างไรก็ตาม มีความหมายกว้างที่เป็นการใช้ความพยายามด้วยวาจาและการกระบวนการสื่อสารให้เกิดการเห็นคล้อยตาม หรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือการไปสู่เป้าหมายเมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้นด้วยเช่นกัน

6.10 ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ

นิยามภาวะผู้นำตามแนวนอน สะท้อนถึงการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุผลอย่างหนักแน่นเพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามตน ดังตัวอย่างที่อดีตรัฐมนตรีไอเซนเฮอว์ ของสหรัฐอเมริกาให้นิยามของภาวะผู้นำ “ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการตัดสินใจว่าต้องทำอะไร และการทำให้ผู้อื่นต้องการที่จะทำตามการตัดสินใจนั้น”

6.11 ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ

เป็นการนิยามภาวะผู้นำที่มาจากบทบาทการอำนาจ โดย ได้ให้นิยามภาวะผู้นำจากแง่มุมของความสัมพันธของอำนาจแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างบุคคล (interpersonal power) เป็นผลที่เกิดจากอำนาจต่าง ๆ ได้แก่ อำนาจการอ้างอิง (reward) อำนาจจากการบังคับ (coercive) และอำนาจตามกฎหมาย (legitimate) เป็นต้น

6.12 ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ

นิยามของภาวะผู้นำตามแนวนี เกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเกิดเป็นนิยามภาวะผู้นำขึ้นใหม่ที่ให้ความหมายที่กว้างขวางครอบคลุมหลายด้านได้มากขึ้น เช่น ภาวะผู้นำ คือการใช้อิทธิพลที่มีเชิงบังคับข่มขู่ เพื่อประสานสมาชิกให้รวมตัวเป็นกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หรือการผสมผสานระหว่างอำนาจกับบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นนิยาม หรือความหมายของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ มีอำนาจและมีพลัง ผู้นำเช่นนี้เป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญ เอาใจใส่ต่อผู้อื่น ยึดมั่นและขับเคลื่อนด้วยค่านิยม และมีความสามารถปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจนและมีความสลับซับซ้อนได้ผลดี

กล่าวโดยสรุปคือ ภาวะผู้นำ คือคุณสมบัติหรือการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อก่อให้เกิดกิจกรรมและความสัมพันธ์ขึ้นในกลุ่มหรือองค์การซึ่งความหมายของภาวะผู้นำจะมีความแตกต่างกันหลาย ๆ แง่มุม เช่น ใครจะใช้อิทธิพล อะไรคือจุดมุ่งหมายในการใช้อิทธิพล อะไรคือลักษณะของผู้นำเมื่ออิทธิพลนั้นถูกใช้ออกมาและผลลัพธ์ของอิทธิพลนั้น ๆ หรือหากจะกล่าวง่าย ๆ ว่าจาก ความหมายของภาวะผู้นำข้างต้นจะเห็นว่าเป็นประเด็นเกี่ยวกับตัวผู้นำ การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในฐานะผู้ใช้อิทธิพล เพื่อเป็นวิธีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางการบริหาร

เมื่อได้รู้แล้วว่า “ความหมายของภาวะผู้นำ” มีลักษณะอย่างไร ในประเด็นต่อมาก็จะต้องพิจารณาว่า องค์ประกอบของผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการจะเป็นอย่างไรบ้าง ดังจะได้กล่าวในรายละเอียดดังต่อไปนี้

7. องค์ประกอบของผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เป็นสิ่งที่ทำให้ภาวะผู้นำเกิดขึ้นรวมถึงคุณสมบัติที่ผู้นำควรมี โดยจะศึกษาถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักวิชาการสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

Koont ได้เสนอความคิดว่า ทักษะของภาวะผู้นำจะต้องประกอบไปด้วยคือ (Donell and Wehrich, 1994 : 121)

1. ความสามารถในการใช้อำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ กระทำตาม

2. ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์และความสามารถในการจูงใจ
ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ

3. การกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เป็นการ
สนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการผู้นำ

4. มีความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่
การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Pratummapidok ได้เสนอความคิดเห็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะก่อให้เกิด
ความเป็นผู้นำว่าจะต้องประกอบไปด้วย (Pratummapidok, 1997 : 5 - 6)

1. ตัวผู้นำ จะต้องมีความสมบูรณ์ภายในตนเองเป็นจุดเริ่มและเป็นแกนกลางไว้
2. ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตามในทางพุทธศาสนาจะใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปด้วย”
3. จุดหมายของผู้นำจะต้องชัดเจนแน่นอน
4. หลักการและวิธีการเพื่อที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จหรือบรรลุจุดมุ่งหมาย
5. สิ่งที่จะทำโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ
6. สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งทีประสบบซึ่งอยู่ภายนอกกว่า
ทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดีในท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งทีประสบบ เช่น ปัญหา เป็นต้น

Suthiwattanaphan ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ 3 ประเภทคือ สถานการณ์ ผู้นำ
และผู้ตาม บริเวณที่ซ้อนทับกันคือเขตที่มีภาวะผู้นำและลูกศรชี้ให้เห็นถึงการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้น
ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Folkman ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้นำว่าต้องประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้คือ
(Folkman, 2002 : 53-55)

1. ความสามารถส่วนตัว (Personal Capability)
2. ความมุ่งมั่นในผลงาน (Focus on Results)
3. การนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading organization Change)
4. ทักษะส่วนตัวของผู้นำ (Interpersonal Skills)
5. บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้นำ (Character)

ส่วนประกอบเหล่านี้จะเปรียบเสมือนเสาที่พยุงกระโจมไว้ให้คงอยู่ได้ มิฉะนั้นแล้วกระโจม
จะพังทลายลงมาได้

ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีการนำขึ้นมากล่าวถึงในกลุ่มของผู้บริหารและผู้จัดการ ซึ่งถือเป็น
ประเด็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ トラบใดที่ยังมีการทำงานของบุคคลร่วมกันอยู่ภายในองค์การ ภาวะผู้นำ
ภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาท

และความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความรับผิดชอบต่อ การพัฒนาขององค์การด้วย

ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้บริหารทำอะไรหรือมีวิธีการทำ อย่างไรจึงทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถและพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วย ความเต็มใจ ประเด็นนี้ทำให้เห็นว่า ผู้บริหาร ผู้นำ กับภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำพาองค์การ ไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ในองค์การทางการศึกษาก็เช่นกัน ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่ดี และพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ประสบการณ์และความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องรู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ผู้นำในการนำแนวคิดของตนไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง มีความเป็นไปได้อย่าง จริง ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของตนและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คนคาดหวังได้อย่างชัดเจน โดยกำหนด วิสัยทัศน์ทางการศึกษาไว้อย่างชาญฉลาด มีความคิดกว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็น เช่น ความเป็นนักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและโครงการต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทฤษฎีการจูงใจ การใช้อิทธิพลกับบุคคลได้ อย่างยอดเยี่ยม ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เพื่อให้องค์การก้าวหน้าและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ทัศนคติ ความรู้ความสามารถคุณลักษณะเพิ่มพูนประสบการณ์ต้นตัวอย่างเสมอ ทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึง บุคลิกภาพและทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร

ความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์การ

Phongsriwat ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์การ ซึ่งมีประเด็นดังนี้คือ

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้

กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้า หากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

กล่าวคือ องค์การจะประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาด ของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในหน่วยงานหรือองค์การ มักก่อให้เกิดความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานหรือองค์การมีภาวะ ผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ในหน่วยงานหรือองค์การได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ

ในหน่วยงาน หรือองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร

กล่าวคือ องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน เช่น การจัดบุคลากรทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์กรมีภาวะผู้นำทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กร

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร

กล่าวคือ เมื่อหน่วยงานหรือองค์การเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหรือองค์การที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ ให้รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

นอกจากนี้ Phichayakun กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะสามารถชักจูงให้บุคลากรทำงานจนเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ การสั่งการเป็นเรื่องที่ไม่ยากลำบากแต่การสั่งการแล้วบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำ

คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับผู้ผู้นำ คือความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่ พบว่า การมองการณ์ไกล การสร้างความไว้วางใจการสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติการเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคลหรือผู้นำในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น เราควรนำแนวทางการแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของงาน บุคลากร และลักษณะของหน่วยงานหรือองค์การ

จากข้อสรุปดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กรที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้น สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายสู่องค์กรระดับประเทศ ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

กล่าวโดยสรุปคือ ความสำคัญของภาวะผู้นำคือการดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

องค์ความรู้ใหม่

ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ



ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมาย

- ความหมายของภาวะผู้นำ
- นิยามที่ควรทราบ
- นิยามของภาวะผู้นำ
- ความหมายของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง
- ความหมายของภาวะผู้นำใหม่
- การจำแนกความหมายของภาวะผู้นำ



ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความสำคัญ

- เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ ความสามารถต่างๆในตัวผู้บริหารออกมาใช้
- ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆภายในหน่วยงาน
- ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร

สรุป

“ภาวะผู้นำ” สามารถให้คำนิยามได้หลายแบบ แต่นิยามส่วนใหญ่จะใช้สมมติฐานร่วมกันในแง่ที่ว่า เป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร อย่างไรก็ตาม คำนิยามจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด อย่างไรก็ตาม คำนิยามในแนวนี้ก็ยังคงมีความแตกต่างกันในประเด็นต่าง ๆ เช่น ใครเป็นผู้ใช้อิทธิพล วัตถุประสงค์ของการใช้อิทธิพลคืออะไร เป็นต้น ไม่มีคำนิยามใดผิดหรือถูกเพียงนิยามเดียว แต่ขึ้นอยู่กับทางเลือกคำนิยามนั้นไปใช้อธิบายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำในแต่ละกรณีได้มากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนของการปฏิสัมพันธ์ที่มีความสลับซับซ้อนและมีพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีองค์ประกอบ 4 ประการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำ ได้แก่ 1. ผู้นำ 2. ผู้ตาม 3. บริบทสถานการณ์ และ 4. ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นองค์ประกอบเหล่านี้ต่างมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ

บทความนี้จึงนำเสนอองค์ความรู้สำคัญเกี่ยวกับ“ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญ
สำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ” ซึ่งถือว่าองค์ความรู้เหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญยิ่งสำหรับการศึกษาและการนำไป
ประยุกต์ใช้พัฒนาภาวะผู้นำ โดยองค์ความรู้สำคัญ ได้แก่ 1. ความหมายของภาวะผู้นำ 2. นิยามที่ควรทราบ
3. นิยามของภาวะผู้นำ 4. ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5. ความหมายของภาวะผู้นำใหม่ 6.
การจำแนกความหมายของภาวะผู้นำ 7. องค์ประกอบของผู้นำ และ 8.ความสำคัญของภาวะผู้นำต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- Bennis, W.G. & Nanus, B. (1985). *Leader : The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free press
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1990). “the implications of transactional and transforMational leadership for individual, team and organizational development.” Research in Organizational change and Development.
- Bryman, A. (1996). *Handbook of organization studies : leadership in organization*. Newbury park, CA : Sage.
- Burt Nanus. (1992). *Visionary Leadership*. San Francisc : Jossey-Bass Inc.
- Conger, J.A. (1989) . *The charismatic leader : Behind the mystique of exceptional Leadership*. San Francisco : Jossey - bass.
- Daft, Richard L. (2005). *The Leadership Experience*. 3rd ed. Canada : Thomson Corporation.
- Daft, Richard L. (1999) . *Leadership Theories and Practice*. Forth Worth, TX : the Deyden Press.
- Daft, Richard L. (2010). *New Era of Management*. 9th ed. Canada : South-Western, Cengage Learning.
- David H. Holt. (1993). *Management Principles and Practice*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
- Dejnozka, E.L. (1983). *Educational administration glossary*. Westport. CT : Greenwood.
- Dokthaisong, B. (1992). *Organization management*. Bangkok : Human Resources and Rural Technology Development Foundation.
- Faculty of Management Payap University. (1997) . *Principles of management*. Chiang Mai : Press, Payap University.
- Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York : McGraw-Hill.
- Gary Yukl. (1994). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc.
- Hirunto, U. (1980). *Local government*. Bangkok : Odeon Street Publishing.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organization*. 2nd ed., New York :John Wiley.
- Koontz O Donnell & Weihrich. (1994). *Management*. New York: Prentice Hall Inc.
- Pratummapidok. (1997). *Leadership is important to people development, developing countries*. Bangkok : Thammapha.
- Stogdill, R. W. (1974). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York : The Free Press.
- Zanger & Folkman. (2002). *The Extraordinary Leader*. New York: McGraw-Hill Company.