

ภาวะผู้นำในองค์กร : Leadership in Organization

พระปลัดสมชาย ปโยโค (ดำเนิน)¹ และ สุภาพร นวลใส

Phrapalad Somchai Payogo (Damnoen) and Supaporn Nuansai

วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี

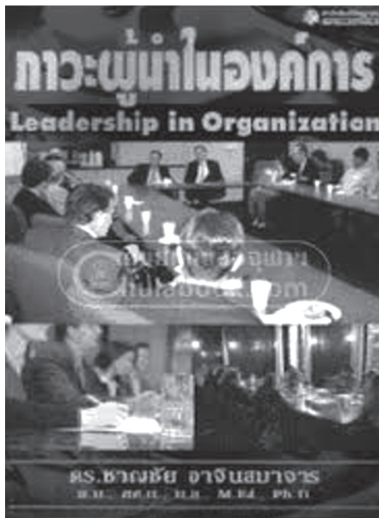
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Buddhapanayasridvaravadi Buddhist College,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

¹Email: sdamnoen@yahoo.com

Doi : Doi : 10.14456/jmcpupeace.2017.101



ผู้เขียน : ดร.ชาญชัย อาจินสมภาร

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ.2555

จำนวนหน้า : 184 หน้า

จัดพิมพ์โดย : สำนักพิมพ์ปัญญา

ISBN : 9789747306156

บทนำ

ผู้นำสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างยิ่งยวด” คำกล่าวนี้ อาจจะไม่เป็นจริงหากผู้นำคนนั้นขาดสิ่งที่เรียกว่า ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของ ผู้นำที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารงานทุกระดับที่พึงมีและจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการงานขององค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน เนื่องจากผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากองค์กรให้ทำหน้าที่บริหารงานไม่ว่าระดับใดก็ตามถือได้ว่าเป็นผู้นำ ที่ใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ของตนในการบริหารงานอย่างเป็นทางการขององค์กรนั้นในการทำหน้าที่นำคนในองค์กรให้ปฏิบัติไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

อย่างไรก็ตามผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารจัดการภายใต้สายการบังคับบัญชาที่องค์การมอบอำนาจหน้าที่ (Authority) ให้เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการเพื่อบริหารกิจการงานขององค์การ ก็มิได้หมายความว่าหรือเป็นข้อบ่งชี้ว่าผู้บริหารเหล่านั้นจะสามารถทำหน้าที่ผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกคน เพราะผู้บริหารเหล่านั้นอาจมีภาวะผู้นำที่ล้มเหลวหรือไม่ได้รับการยอมรับของคนในองค์การที่เป็นผู้ตาม ทั้งต่อหน้าหรือลับหลังทำให้องค์การอ่อนแอ ในทำนองกลับกันภาวะผู้นำอย่างไม่เป็นทางการอาจเกิดขึ้นได้ในบุคคลที่มีได้มีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จนกระทั่งมีความสำคัญเท่าเทียมหรือเหนือกว่าอิทธิพลของผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ หรืออีกนัยหนึ่ง ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่บริหารจัดการไม่ว่าระดับใดก็ตามต้องมีภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดการยอมรับการนำออกเหนือจากการบังคับให้ปฏิบัติตามอันเป็นอำนาจที่มีอยู่แล้วอย่างเป็นทางการ เมื่อเป็นเช่นนั้นการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการองค์การและการบริหารจัดการทั้งในเชิงองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชนมักจะบรรจุแนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำไว้ด้วยเสมอ

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญมากในการนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การพัฒนาตัว ผู้นำ นั้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมั่นคง และในขณะเดียวกันก็มีหลายองค์กรที่คิดหาวิธีในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับให้เกิดขึ้น เพื่อที่จะให้ผู้นำเหล่านี้เป็นผู้ผลักดันความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับองค์กร สามารถนำองค์กร นำคน ให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

หนังสือ ภาวะผู้นำในองค์กร (Leadership in Organization) เล่มนี้ผู้เขียนสามารถเรียบเรียงเนื้อหาสาระที่ประกอบไปด้วยแนวทางการปฏิบัติ หลักการบริหาร ประเพณีและรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบของบุคลิกภาพและความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำและพฤติกรรมของมนุษย์ การพัฒนาผู้นำ การนำทีมและกลุ่ม การตั้งเป้าประสงค์ การเสริมแรงในทางบวกและแรงจูงใจ มนุษย์สัมพันธ์ การใช้ทักษะในด้านผู้นำต่างๆ

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะช่วยให้ผู้อ่านนั้นได้รับความรู้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี เนื้อหาในเล่มพอสรุปได้โดยสังเขป ดังนี้

บทที่ 1 ประเภทและรูปแบบภาวะผู้นำ

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำคือความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำเป็นที่ต้องการในสถานที่ทำงาน องค์กร ชุมชน และประเทศ ผู้นำในกลุ่มไม่ได้จำกัดจำนวน ผู้นำที่แท้จริงช่วยทางกลุ่มให้บรรลุในสิ่งที่เขาเชื่อว่ามีความสำคัญ ผู้นำรู้ว่าตัวเองคือใครจุดแข็งและจุดอ่อนของเขาคืออะไร และจะใช้จุดแข็งของเขาอย่างเต็มที่และขดเขยจุดอ่อนของเขาอย่างไร เขายังรู้ว่าเขาต้องการอะไร ทำไมเขาจึงต้องการมันและจะสื่อความหมายสิ่งที่เขาต้องการไปยังคนอื่นเพื่อให้ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนเขาอย่างไร ผู้นำไม่ได้เป็นมาตั้งแต่เกิดแต่เกิดจากการสร้าง มีภาวะผู้นำอยู่เจ็ดประเภท นั่นก็คือ ภาวะผู้นำตามลักษณะ ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจและอิทธิพล ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำตามประเพณี ภาวะผู้นำตาม

ความนิยม และภาวะผู้นำแบบรวมๆ ในบรรดารูปแบบภาวะผู้นำต่างๆ ส่วนใหญ่แล้วเป็นภาวะผู้นำที่เน้นว่าบุคคลมีปรัชญาแบบเผด็จการ (ทฤษฎี X) หรือแบบประชาธิปไตย (ทฤษฎี Y) ผู้นำแบบเผด็จการเชื่อว่าคนต้องถูกผลักดัน

บทที่ 2 รูปแบบของบุคลิกภาพและความสัมพันธ์ กับภาวะผู้นำและพฤติกรรมมนุษย์

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบบุคลิกภาพกับรูปแบบการเรียนรู้ รูปแบบบุคลิกภาพสี่ประเภทได้แก่บุคลิกภาพแบบมีชีวิตชีวา ซึ่งมีเจตคติแบบประชาธิปไตยมากกว่าขณะที่บุคลิกภาพแบบกระตือรือร้นมีเจตคติแบบเผด็จการมากกว่า รูปแบบบุคลิกภาพแบบอารมณ์เศร้ามักจะเป็นผู้นำตามสถานการณ์และผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบอารมณ์เซื่องซึมมักเป็นพวกตามสบาย การเข้าใจรูปแบบบุคลิกภาพจะทำให้คุณยอมรับและอดทนต่อผู้อื่นมากขึ้น และเข้าใจรูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงได้ ระหว่างการพัฒนาทางจิตใจกับทางส่วนบุคคล รูปแบบการเรียนรู้ การตัดสินใจเป็นกลุ่ม และการเลือกอาชีพก็สัมพันธ์กับรูปแบบบุคลิกภาพด้วย

บทที่ 3 การพัฒนาผู้นำ

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นลำดับก่อนหลังชุดหนึ่งที่สังเกตเห็นได้และเรียนรู้กันได้ ผู้นำมีบุคลิกภาพหลายรูปแบบ ภาวะผู้นำมีวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ ภาวะผู้นำเป็นการทำงานของกลุ่ม การพัฒนาภาวะผู้นำส่วนบุคคลมีความสำคัญ มันท้าทายต่อการทักษะภาวะผู้นำ และทักษะเหล่านี้สร้างความนับถือจากคนอื่น ภาวะผู้นำช่วยให้คุณให้เข้าใจคนอื่นและตัวคุณเอง ภาวะผู้นำช่วยปัจเจกบุคคลให้มีวุฒิภาวะและพัฒนาโน้ตชนแห่งตนออกมาวิธีที่ดีที่สุดในการเรียนรู้ภาวะผู้นำก็คือเอาตัวคุณเองเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่ต้องการการแสดงออกทางภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำที่ดีมีห้าขั้นได้แก่ศึกษา วิเคราะห์ตัวคุณเอง พัฒนา เรียนรู้และติดตามแผนที่แน่นอน ขั้นตอนของแผนภาวะผู้นำส่วนบุคคลของคุณรวมถึงการพัฒนาวิสัยทัศน์การตั้งเป้าประสงค์การพัฒนาความริเริ่ม ความมั่นใจในตัวเองความรับผิดชอบส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ที่ดีและการจัดระเบียบตัวเอง มนุษย์สัมพันธ์รวมถึงความซื่อสัตย์และบูรณาการ การใช้อำนาจอย่างฉลาดทักษะเชิงเทคนิครวมถึงการคัดเลือกพนักงาน มีความสามารถ เป็นนักสื่อสารความหมาย จัดการเวลา ตั้งเป้าประสงค์และวางแผน ก่อให้เกิดความสำเร็จตอบสนองต่อความล้มเหลว และนำปัจเจกบุคคลและกลุ่ม ทักษะเชิงเทคนิค มโนทัศน์รวมถึงความฉลาด ความสามารถในการแก้ปัญหา

บทที่ 4 การนำทีมและกลุ่ม

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึง การเข้าใจกระบวนการกลุ่มทำให้ได้ผู้นำกลุ่มที่ดีกว่า ผู้นำควรทราบว่าทำไมคนจึงเข้าร่วมกับกลุ่มไม่เข้าร่วมกับกลุ่ม ทำไมทักษะภาวะผู้นำกลุ่มและทีมงานจึงมีความสำคัญ กลุ่มมีสามประเภท ได้แก่ กลุ่มหน้าที่ กลุ่มงาน และกลุ่มไม่เป็นทางการ บางกลุ่มเป็นทางการและบางกลุ่มไม่เป็นทางการ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มประเภทใด สมาชิกของมีความซาบซึ้งในกระบวนการประชาธิปไตยและตอบสนองด้วยผลิตภาพมากกว่า สถานะภายในกลุ่มใดๆ จะต้องได้มาสมาชิกทั้งหมดในกลุ่มไม่ได้มีพันธะต่อกลุ่มอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นสมาชิกของกลุ่มคงจะแข็งแกร่งถ้ากลุ่มเกาะกัน ทำให้จุดมุ่งหมายบรรลุ ทำงานเป็นทีม และให้การยอมรับพลวัตกลุ่มคือรูปแบบปฏิสัมพันธ์ หรือกระบวนการกลุ่ม พลวัตรวมถึงจุดมุ่งหมาย การสื่อสาร ความหมายแบบเปิด มาตรฐานหรือบรรทัดฐาน (norms) การอยู่ร่วมกัน สถานะ ความขัดแย้ง ภาวะผู้นำ บรรยากาศ การมีส่วนร่วม การควบคุมทางสังคม ทักษะมนุษยสัมพันธ์

บทที่ 5 การตั้งเป้าประสงค์

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึง ความสามารถในการตั้งเป้าประสงค์และวางแผนเป็นทักษะที่เราควรพัฒนาทั้งหมด ถ้าเราต้องการให้บรรลุศักยภาพอย่างเต็มที่ เราต้องเรียนรู้ในการตั้งเป้าประสงค์มีเหตุผลหลายประการในการมีเป้าประสงค์ เป้าประสงค์ทำให้เป้าหมายจุดหมายปลายทาง วัตถุประสงค์ และความหมาย เป้าประสงค์ช่วยโฟกัสพลังงานของเราไปยังผลิตภาพและความสำเร็จพัฒนาการควบคุมตนเองและประเมินความสำเร็จของเขาเป้าประสงค์ทำให้คุณรู้ว่าคุณอยู่บนเส้นทางสู่เป้าหมายหรือไม่ เป้าประสงค์ให้ประโยชน์แก่คุณโดยช่วยเหลือให้คุณนั้นมีการเน้นความพยายาม ช่วยคุณให้ใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าที่สุด บอกให้คนอื่นทราบว่าช่วยอย่างไรเพื่อรักษาความกระตือรือร้น และติดตามความก้าวหน้าของคุณ เป้าประสงค์ทำให้กฎของจิตใจเป็นไปได้สำหรับคุณ

บทที่ 6 การเสริมแรงในทางบวกและแรงจูงใจ

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชั้นเรียน โดยความจริงแล้วมันคือกุญแจสู่ความสำเร็จตลอดชีวิต ในเชิงสร้างสรรค์และสะท้อนความเต็มใจเพื่อขยายความพยายาม แรงจูงใจมีสองประเภท คือ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเป็นพลังหรืออำนาจภายในที่ช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าประสงค์ และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเป็นพลังหรืออำนาจภายในที่ช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าประสงค์ และแรงจูงใจภายนอก และไม่ต้องการสิ่งของรางวัลใดๆ ทำให้เกิดความคงทนของการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น (Deci & Ryan, 2002) ตัวจูงใจเป็นลำดับขั้นการเสริมแรงมีสี่ประเภทคือ การเสริมแรงในทางบวก การเรียนรู้เพื่อหลีกเลี่ยง การยกเลิก และการลงโทษการเสริมแรงในทางบวกคือการใช้ผลที่ตามมาหรือรางวัลสำหรับที่พึงประสงค์การเรียนรู้เพื่อ

หลักเลียงมันเรียกว่าการเสริมแรงในทางลบ การยกเลิกเป็นการเปลี่ยนแปลงรางวัลในทางบวก การลงโทษให้ผลที่ตามมาในทางลบสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การเสริมแรงในทางบวกเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุด มันยังเป็นวิธีที่ดีในการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนที่เข้าใจและใช้การเสริมแรงในทางบวกมันจะประสบความสำเร็จในอาชีพและความสัมพันธ์ของเขา ปัจจุบันบุคคลต้องการผลสะท้อนกลับในทางบวก

บทที่ 7 มนุษย์สัมพันธ์

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึง การเน้นทักษะของมนุษย์ มนุษย์สัมพันธ์จะเกี่ยวข้องกับความสนใจที่แรงกล้า และความห่วงใยสำหรับสวัสดิการของ มนุษย์ สิทธิ เกียรติ และคุณค่าอื่นๆ ของคน รวมถึงความสำคัญและความสามารถที่ตระหนักในตนเองได้มนุษย์สัมพันธ์มนุษย์สัมพันธ์จะเน้นที่ทักษะของมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน หัวหน้างานต้องมีความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์สิ่งดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความตระหนักในสิ่งจูงใจคนถูกจูงใจอย่างไรและกระบวนการเรียนรู้ในการจูงใจ มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะเพิ่มขึ้นเมื่อผู้บริหารมีความรู้ในเรื่องสติปัญญา เจตคติ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์เดิม มโนภาพ และแรงขับของผู้ใต้บังคับบัญชา การพบปะกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ไม่ว่าจะที่ไหนเมื่อไหร่ จะมีเรื่องมนุษย์สัมพันธ์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย มันเป็นองค์ประกอบหนึ่งในระหว่างการเลือกสรร คัดเลือก การจัดวางตัวบุคคล และการฝึกอบรมพนักงาน การบริหารงานบุคคลกับมนุษย์สัมพันธ์ สิ่งพินิจแรกก็คือ การประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พนักงานทุกคนไม่ใช่ผู้มีประสิทธิภาพในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์กับคนอื่น ความเข้าใจแจ่มชัดในงานขององค์กรบทบาทของหัวหน้างานกับมนุษย์สัมพันธ์ หัวหน้างานบางคนทำงานกับรายการและบันทึก กับวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ หลักหัวหน้างานจะต้องมีความเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาภาวะของผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการทำให้พนักงานมีความพอใจ ในงานอย่างสม่ำเสมอ หน้าที่รับผิดชอบหลายๆ อย่างของหัวหน้าก็คือความเข้าใจและพันธะของหัวหน้าที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

บทที่ 8 การใช้ทักษะภาวะผู้นำในด้านต่างๆ

ในบทนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึง การสื่อความหมายในหลายมิติของภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ไม่มีอะไรเกิดขึ้นโดยปราศจากการสื่อความหมายทุกสิ่งทุกอย่างเริ่มต้นด้วยการสื่อความหมายและจบลงด้วยการสื่อความหมายไม่ว่าจะเป็นการสื่อความหมายด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรการแสดงความสามารถต่อพนักงาน การให้บริการแก่ลูกค้า และการนำเสนอต่อหัวหน้า ทุกอย่างเกี่ยวข้องกับการสื่อความหมายที่ต้องดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพกระบวนการสื่อความหมายประกอบด้วยองค์ประกอบหกอย่างคือ ผู้ส่ง ข่าวสาร ช่อง ผู้รับ ผลสะท้อนกลับ และสถานการณ์ แต่ละองค์ประกอบมีบทบาทที่สำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการสื่อความหมายเทคนิคของการสื่อความหมาย การสื่อความหมายนั้นมีหลายช่องทางเช่น ทางโทรศัพท์ เฟซบุ๊กหน้า ทางการประชุม การสรุปงานให้หัวหน้า ในแต่ละทางของการสื่อความหมายนี้ล้วน

แล้วแต่เป็นเทคนิคที่ให้ผู้ต้องการสื่อความหมายได้ใช้ในการสื่อเพื่อให้อีกฝ่ายได้เข้าใจในเจตคติการสร้างวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ยากที่สุดในการประยุกต์ใช้ของหัวหน้างานและผู้บริหาร โดยไม่คำนึงถึงเวลาในการทำงานของเขา การมีวิสัยทัศน์ในการสร้างสรรค์การสื่อความหมาย และการดำรงไว้ซึ่งวิสัยทัศน์ เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวิสัยทัศน์ ต้องเป็นทั้งแรงบันดาลใจและกลยุทธ์ ผู้นำหรือหัวหน้างานคนใหม่อาจยิ่งใหญ่ในการพัฒนา การสื่อความหมายวิสัยทัศน์เป็นมากกว่าการการกระทำเพื่อชักจูง ต่อวิสัยทัศน์ รวมทั้งต้องมีคุณลักษณะด้านภาวะของผู้นำที่สามารถวางแผน และมีแนวความคิดด้านการบริหารภายในองค์กรเพื่่อมุ่งสู่ความสำเร็จ (Boonsiri & Porncharoenwiroj, 2014)

วิจารณ์

หนังสือภาวะผู้นำในองค์กรเล่มนี้ มีเนื้อหาสาระที่ให้ประโยชน์กับผู้อ่านถ้าผู้อ่านได้นำไปทดลองปฏิบัติจริง ไม่ใช่แต่เพียงว่าการอ่านจากหนังสือเล่มหนึ่งแล้วไม่มีอะไรเกิดขึ้นเลย ความรู้ในกระดาดเล่มนี้ก็จะ เป็นเพียงเศษกระดาดที่ไร้ค่า ในความคิดส่วนตัวข้าพเจ้ามีความเห็นด้วยตามที่คุณเขียนได้เขียนขึ้นในหนังสือเล่มนี้ หลักการปฏิบัติ เทคนิคการบริหาร การใช้ทักษะและกลยุทธ์ ซึ่งหากความเป็นจริงนั้นถ้าผู้บริหารในองค์กร มีความรู้ความสามารถและมีความคิดกว้างไกล ดังสาระในหนังสือเล่มนี้แล้ว การบริหารงานของผู้นำที่มีภาวะผู้นำนั้นก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่ดีควรจะต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอรวมถึงการมีทักษะการใช้อำนาจในมือมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

จุดเด่น

เนื้อหาสาระในหนังสือเล่มนี้ ที่มีความครอบคลุมทุกประเด็น ของหลักการเป็นผู้นำที่ดี จนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศได้ดังนั้นการบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จนั้น องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งคือการมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหาร การที่จะเป็นภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลก่อน หนังสือเล่มนี้ได้รวบรวมขั้นตอนและรายละเอียดในการสร้างภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ ไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ซึ่งยังมีประโยชน์แก่ผู้ที่ศึกษาที่เตรียมจะก้าวหน้าขึ้นเป็นผู้นำที่ดีและประสบผลสำเร็จในอนาคตต่อไปได้เป็นอย่างดี

จุดด้อย

เนื้อหาที่มีหลายบทเกินไปและความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนั้นผู้นำส่วนมากต้องมีประสบการณ์ทำงานมาเป็นอย่างดี เรียนรู้จากสภาพแวดล้อมรอบตัวและปฏิบัติมากกว่าการเรียนรู้จากในตำราจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุด เนื้อหาในบางบทควรจะมีความกระชับมากกว่านี้เพื่อการอ่านที่เข้าใจได้ง่ายมากขึ้น



สรุป

การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็งนั้น องค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งคือการมีผู้นำที่มีความสามารถในการบริหาร การที่จะเป็นภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็งนั้นจำเป็นต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลก่อน หนังสือเล่มนี้ได้รวบรวมขั้นตอนและรายละเอียดในการสร้างภาวะผู้นำในรูปแบบต่างๆ ไว้ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ซึ่งยังจะมีประโยชน์แก่ผู้ที่ศึกษาที่เตรียมจะก้าวหน้าขึ้นเป็นผู้นำที่ดีและประสบผลสำเร็งในอนาคตต่อไปได้เป็นอย่างดี

References

- Ajinsamajara, C. (2012). *Leadership in Organization*. Bangkok: Wisdom Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester. NY:University of Rochester Press.
- Boonsiri, K. & Porncharoenwiroj, P. (2014). Leadership and Professional Education Administrator. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkron Rajabhat University*, 8(1), 1-16.

