



ผู้นำ : คุณลักษณะที่พึงประสงค์ขององค์กร *

LEADER: REQUIRED CHARACTERISTICS OF THE ORGANIZATION



กรรณิกา ธรรมสอน, วิสิษฐ์ สมบูรณ์

Kannika Thammasorn, Visit Somboon

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: fsct.MD@gmail.com

บทคัดย่อ

บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะนำพาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปในทางดีหรือชั่วได้ โดยใช้ระบบกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้มีความร่วมมือร่วมใจกับตน ดำเนินการไปสู่จุดหมายของตน ได้ดังนั้น การเป็นผู้นำจึงเป็นทั้งศิลปะของการที่จะมีอิทธิพลเหนือคน และจะต้องนำคนแต่ละคน ไปโดยที่คนเหล่านั้น มีความเชื่ออย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในตัวของผู้นำ มีความเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วย ความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี

ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการหรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผน และจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตามและการที่ คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่า ผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ผู้นำที่เข้มแข็ง ก็อาจจะ ไม่ใช่ผู้จัดการ หรือผู้บริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดี ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้น องค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จย่อมต้องการผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นอย่างดี ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำที่มีความ เฉลียวฉลาด ผู้นำมีความเข้าใจในงาน ผู้นำมีความริเริ่มและมุ่งมั่น ผู้นำที่มีความพร้อม เป็นต้น

คำสำคัญ: ผู้นำ; คุณลักษณะที่พึงประสงค์; องค์กร



Abstract

A person who is appointed or regarded as a leader is the one who decides because he has the ability to govern and will lead the followers or subordinates to go in a good or bad way by using a system of processes to communicate with each other in order to achieve goals and the ability to persuade others to cooperate with oneself proceeding towards their own aims Leadership is both the art of influencing people. and each one must be led by them. willing to believe have confidence in the leader have respect and to cooperate with leaders with sincerity in order to accomplish the mission well.

Leaders are part of administration or management. Managers or executives are responsible for planning and organizing the work to run smoothly. But the leader has a duty to make others follow and others follow the leader are not guaranteed. Leaders always lead in the right direction. strong leader may not be the manager or good management or a good manager It may not be a good leader. Therefore, any organization that wants to be successful will need executives. or a manager who has a leadership character as well which consists of responsible leader Leaders have self-confidence. intelligent leader Leaders understand the job. Leaders are initiative and committed. ready leaders, etc.

Keywords: Leader; Desirable Qualities; Organization

บทนำ

คุณลักษณะของผู้นำ เป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการที่จะทำให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารก็เช่นกันถ้าองค์กรใดมีผู้บริหาร ที่มีคุณลักษณะผู้นำที่ดีพร้อมย่อมจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้โดยง่าย คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร จะเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้หน่วยงานที่ตนทำอยู่นั้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อ คุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

คุณลักษณะของผู้นำ (Leader Feature) ที่ทำให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดังนี้ 1. มีความเฉลียวฉลาด 2. มีความพร้อม 3. มีความเข้าใจในงาน 4. มีความริเริ่มและมุ่งมั่น 5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 6. มีความรับผิดชอบ 7. มีความสามารถในการควบคุม (Gary, 2010)

อนึ่งคุณลักษณะที่ผู้นำนั้นจะต้องมีความสามารถ และลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ นักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวถึงคุณสมบัติ และคุณลักษณะของผู้นำไว้ดังนี้ คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงประกอบด้วย



ความเฉลียวฉลาด มีความยุติธรรม มีความเข้าใจ มีความรอบรู้เรื่องทั่วไปและความรอบรู้เฉพาะอย่าง ส่วนคุณสมบัติส่วนตัวของคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ การมุ่งแสวงหากรรมวิธีที่จะนำพาผู้ร่วมงานให้เข้าไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานตามที่ได้กำหนดไว้ เป็นการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ได้แก่ มีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และมีความเป็นผู้นำสูง สามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยความตั้งใจ มีความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อหน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่กับผู้ร่วมงาน จนสามารถที่จะสร้างทีมงานได้ เช่น ภาวะผู้นำทั้ง 5 ระดับเป็นหลักทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารคน บริหารงาน บริหารงานได้ ระดับที่ 1 ผู้นำจำเป็นต้องใช้เวลาในการสั่งสมความรู้และทักษะ ระดับที่ 2 ผู้นำที่จะได้รับการยอมรับ ต้องมีศิลปะในการบริหารคน ระดับที่ 3 เป็นผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือ ระดับที่ 4 ผู้นำจำเป็นต้องรู้ศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และในระดับที่ 5 ผู้นำที่เกิดจากสัญชาตญาณที่เกิดจากความฝึกฝน (พระมหาสมชาย ไข่นิสรณ และคณะ, 2566) และที่สำคัญ ผู้นำต้องเป็น “ผู้นำในธรรม” กล่าวคือ ผู้นำที่นำเอาหลักธรรม หรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นเครื่องดำเนินชีวิตและนำมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน ย่อมส่งผลที่ดีต่อตัวผู้นำและองค์กรเป็นอย่างมากอีกด้วย (จิรัตติกาล สุขสิงห์, 2566)

ผู้เขียนเล็งเห็นว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง มีความสามารถในการจูงใจคนเพื่อสร้างความศรัทธา มีความรับผิดชอบและมีความฉลาดรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณลักษณะของผู้นำถ้าเป็นได้อย่างที่กล่าวมาถือได้ว่าเป็นผู้นำมืออาชีพ ซึ่งผู้เขียนจะได้นำเสนอคุณลักษณะผู้นำขององค์กรที่พึงประสงค์ในการบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังต่อไปนี้

ผู้นำที่มีความรับผิดชอบ

ความหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบของผู้นำดังมีความหมายต่อไปนี้ ความรับผิดชอบ คือ การตรงต่อเวลาโดยจะต้องพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวันเวลาที่กำหนด มีการติดตามผลงานที่ทำเสมอ หากเกิดข้อผิดพลาดก็ต้องแสดงความรับผิดชอบ รวมทั้งการรักษาชื่อเสียงของตนเอง โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ของตน ชอบทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูด มีความตั้งใจในการทำงาน มีความพิถีพิถันในการทำงานรวมถึงความเป็นระเบียบเรียบร้อย อดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่มีความโลภอยากได้เกินหน้าที่ มีความพยายามทำงานให้ออกมาดี โดยผ่านการวางแผนในการทำงานเพื่อที่จะให้งานนั้นออกมาได้ตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงานไว้ (Cattell, 2010) และความรับผิดชอบคือ ความรู้สึกผูกพันของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งบุคคลนั้น ได้รับมอบหมายหรือได้รับการคาดหวังให้กระทำหรือดูแลงานนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน เชื่อมั่นในตนเอง พากเพียรไม่ย่อท้อ

เพื่อให้งานที่ทำออกมาได้ผลดี ประสบความสำเร็จ และยอมรับผลของการกระทำด้วยความเต็มใจ ไม่ว่างานนั้นจะออกมาเป็นอย่างไร หากมีข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลที่ปฏิบัติมาให้ดียิ่งขึ้นคุณลักษณะผู้นำที่มีความรับผิดชอบ มีการอธิบายไว้ว่าเป็นการเอาใจใส่ต่อหน้าที่ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะทำให้ผลงานนั้น ๆ ออกมาตามที่คาดหวังไว้ จะต้องมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ที่ได้รับโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน มีความเคารพต่อระเบียบ กฎเกณฑ์ และมีระเบียบวินัยในตนเอง มีอารมณ์หนักแน่นเมื่อเผชิญกับอุปสรรค รู้จักหน้าที่และการกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี มีความเพียรพยายาม มีความละเอียดรอบคอบใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ สามารถปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี รวมทั้งงานของตนเองและงานของสังคม มีการทำงานที่ตรงต่อเวลาที่สำคัญ คือ ต้องยอมรับผลที่ออกมา (เกษม วัฒนชัย, 2549)

ดังนั้นคุณลักษณะผู้นำที่มีความรับผิดชอบ นั้นเป็นการแสดงออกถึงการทำหน้าที่ของตน และงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความใส่ใจ มีความละเอียดรอบคอบ มีการวางแผนงานที่ดี มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา มีการควบคุมตนเองให้ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งงานหรือหลีกเลี่ยงงานจนกว่าจะแล้วเสร็จ ยอมรับผลของงานที่ออกมาไม่ว่าผลของงานออกมาจะเป็นดีหรือผลเสีย มีความพยายามทำหน้าที่ของตนเองให้งานออกมาสำเร็จ เต็มตามความสามารถ

ผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง

มอร์แกน และฮัน (Morgan & Hunt, 2009) ได้กล่าวว่า ความเชื่อถือจะมีอยู่ถ้าฝ่ายหนึ่งมีความมั่นใจในความน่าเชื่อถือและความซื่อสัตย์ของอีกฝ่าย เป็นความไว้วางใจที่แต่ละฝ่ายมีให้กันแสดงออกให้รู้สึกถึงความเชื่อมั่น ความคาดหวังที่ถูกสร้างขึ้นต่ออีกฝ่ายว่าสามารถวางใจหรือเชื่อถือได้ ซึ่งนิยามข้างต้นมีจุดมุ่งเน้นที่คล้ายคลึงกัน คือ การสร้างความมั่นใจ นอกจากนี้ในงานวิจัยอื่น ๆ นำเสนอเกี่ยวกับความเชื่อถือว่า ความเชื่อมั่น คือองค์ประกอบของความเชื่อถือซึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อที่มีต่อองค์การว่าองค์การนั้นเป็นองค์การที่น่าเชื่อถือ ซื่อสัตย์หรือมีจริยธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย การมีสินค้าและการบริการที่ดี มีความจริงใจ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม มีน้ำใจ จิตอาสาและช่วยเหลือการกุศล มุ่งเน้นถึงผลลัพธ์ของความเชื่อถือ ที่ส่งผลลัพธ์เชิงบวกให้กับองค์การและไม่กระทำการสิ่งใดที่ไม่คาดหวังที่อาจส่งผลลัพธ์เชิงลบต่อองค์การ ยิ่งกว่านั้นความคาดหวังต่อหุ้นส่วนจะเกิดขึ้นเมื่อองค์การมีความมั่นใจว่า หุ้นส่วนนั้นมีความจริงใจ ซึ่งกล่าวได้ว่าองค์ประกอบของการตลาดเชิงสัมพันธ์ภาพ ได้แก่ ความเชื่อถือและพันธะสัญญา ซึ่งความเชื่อถือเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว ช่วยให้้องค์การมุ่งเน้นถึงสิ่งที่จะได้รับตอบแทนในระยะเวลายาวมากกว่าการสิ่งที่จะได้รับตอบแทนระยะเวลานั้น ถึงกระนั้นความสัมพันธ์ที่ผูกมัดทั้งสองฝ่ายจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับทรัพยากร องค์ความรู้ และประเด็นต่าง ๆ จะปรากฏจากความสัมพันธ์นั้น ๆ คือ การกระทำของฝ่ายใดฝ่าย



หนึ่งจะให้ผลลัพธ์ต่ออีกฝ่าย ซึ่งมีผลลัพธ์ที่จะส่งผลให้เกิดความกังวลใจ และความไม่แน่นอนแก่องค์กรตามความเชื่อถือนั้นเป็นพลังหรืออำนาจอย่างหนึ่งที่สามารถจะเอาชนะความกังวลใจ ความไม่แน่นอนและสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งได้ การรับรู้ความเชื่อถือนั้น เกิดจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น และยังกล่าวว่า ความเชื่อมั่นจะปรากฏเมื่อเกิดความมั่นใจ และเชื่อมั่นระหว่างกันและกัน โดยที่ความเชื่อมั่นนี้ได้เป็นศูนย์กลางของการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ทั้งหลายภายใต้รูปแบบของความสัมพันธ์ของพันธะสัญญา และความเชื่อมั่น (Morgan & Hunt, 2009) นอกจากนี้ยังมีผู้ได้ให้คำจำกัดความของความเชื่อมั่นในตนเองว่า ความเชื่อมั่น คือ ความเต็มใจที่จะวางใจต่อหุ้นส่วน การแลกเปลี่ยนของคนคนหนึ่งด้วยความเชื่อมั่นซึ่งมีกรอบแนวคิดคือการรับรู้ว่าผู้บริโภคมองมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรธุรกิจด้วยความสนใจอย่างถึงที่สุด ในระหว่างการใช้บริการอยู่นั้น ความเชื่อมั่นจะปรากฏเมื่อผู้บริโภคมองพิจารณาผู้ให้บริการที่เป็นทางเลือก 2 ประการ คือความน่าเชื่อถือที่มีความซื่อสัตย์ และยังกล่าวไว้ว่า พันธะสัญญาถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในการรักษาคุณค่าของความสัมพันธ์กับลูกค้า (Morgan & Hunt, 2009)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น คุณลักษณะของผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง อาจสรุปได้ว่าความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อกับความรู้สึก ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากประสบการณ์ที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นจากบุคคลหรือองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ยุติธรรม ความสามารถในการบริหารจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม อันอาจกล่าวได้ว่าเป็นความคาดหวังในทางบวกที่มีต่อบุคคลหรือองค์กร

ผู้นำที่มีความเฉลียวฉลาด

ในการบริหารจัดการงานในยุคของความเปลี่ยนแปลงตามกระบวนการพัฒนาตามโลกาภิวัตน์ได้นั้น เป็นเรื่องยากที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง ยิ่งในลักษณะของงานที่เป็นองค์การด้วยแล้วต้องอาศัยการทำงานที่เป็นทีม (วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) ฉะนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักการแบ่งงาน หรือการมอบหมายอำนาจและกระจายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่ทุกคนในองค์การ โดยให้ทุกคนในองค์การได้ช่วยกันปฏิบัติงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เกิดจากการให้ ความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายในองค์การนั้น เนื่องมาจากทุกฝ่ายในองค์การนั้นมีความสามารถ มีบทบาทต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้มากขึ้น (ประจวบ แจ้โพธิ์, 2557) ในองค์กรนั้นจะถือว่าผู้นำองค์กรหรือนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีความสำคัญสูงสุดที่จะบริหารงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (Wayne et al, 2012)

ผู้บริหารองค์กรในฐานะผู้นำ จะต้องมียุทธศาสตร์ทางด้านการบริหารงานในหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะดำเนินการ บริหารองค์กรให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ และสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งผู้บริหารจะต้องมีทั้งความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และจะต้องมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล มีมนุษย



สัมพันธ์ที่ดีที่สามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีการประสานทั้งเรื่องงาน และความร่วมมือระหว่างบุคคล เพื่อที่จะขับเคลื่อนให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจะต้องอาศัยทั้งศิลปะและความเข้าใจไปถึงธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้เข้าใจความรู้สึกนึกคิดจิตใจในส่วนลึกของผู้ร่วมงาน ทำให้คนอยากร่วมงานด้วยความเต็มใจ ความสามารถในการบริหารจัดการความคิด ของคนจำนวนมากในเวลาเดียวกันได้เป็นอย่างดี โดยการใช้ความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม การใช้พลังสมองที่มีทั้งหมด ใช้ภาษากาย เพื่อการติดต่อสื่อสารและอ่านใจบุคคลอื่น ต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้อื่นมีความรู้สึกอยากเปิดเผย อยากสนทนา หรืออยากจะเป็นเพื่อน นอกจากจรรยาวัตรสร้างมิตรภาพแล้วยังต้องรู้จักที่จะรักษามิตรภาพนั้นไว้ คือข้อสำคัญอย่างยิ่งของพลังความเฉลียวฉลาดทางสังคม (Buzan, 2012)

สรุปได้ว่า ความเฉลียวฉลาด จึงถือได้ว่าเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรเป็นขั้นพื้นฐาน ที่จะทำให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการที่จะแก้ปัญหา เพื่อลดความขัดแย้ง สร้างความร่วมมือ ลดการแตกแยกของบุคลากรในองค์กร ให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีการประสานงาน ประสานความร่วมมือระหว่างบุคคล มีศิลปะ เข้าใจถึงธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อขับเคลื่อนให้งานบรรลุตามเป้าหมาย แต่ถ้าผู้บริหารขาดความเฉลียวฉลาดก็จะทำให้ผู้บริหารขาดศิลปะในการบริหารงาน ขาดความเข้าใจ ขาดทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร ก็จะไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

ผู้นำมีความเข้าใจในงาน

ความรู้และความเข้าใจ ตามพจนานุกรมนั้นมีความหมาย หมายถึง การที่สมองได้รับเอาเรื่องราวและข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาจดจำเอาไว้ได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยความสามารถที่จะรวบรวมหรือแยกแยะเรื่องราวหรือข้อมูลนั้น ๆ ได้อย่างถ่องแท้ชัดเจน ซึ่งเรียกกันว่าความเข้าใจ และได้กล่าวไว้ในพจนานุกรมทางการศึกษาว่าความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง (Facts) ความจริง (Truth) ตามกฎเกณฑ์และข้อมูลต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสมไว้ จากการประมวลด้วยประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ความรู้นั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงเฉพาะเรื่อง เราระลึกถึงวิธีการ กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นความจำที่ได้ให้คำจำกัด ความของความรู้ว่าเป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์โครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการศึกษาหรือค้นหา หรือเป็นความรู้เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลที่ได้จากการสังเกต ประสบการณ์หรือจากรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา นอกจากนั้นเป็นความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นต้น ซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้อาจโดยการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยินก็ได้ เป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง ทฤษฎีโครงสร้าง วิธีการแก้ไขปัญหา มาตรฐาน เหล่านี้เป็นต้น (The Lixicon Webster, 2008) ความรู้จะเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งที่ยาก ๆ ที่เป็นอิสระแยกกันไปจนถึงความจำในสิ่งที่ย่อยง่ายซับซ้อนและมีความหมายต่อกัน ส่วนความเข้าใจก็คือ ความเชื่อหรือ



ความรู้สึนึกคิด (Concept) ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นไปได้ในทางดี และไม่ดี ความรู้ความเข้าใจนี้เป็นสิ่งที่ถ่ายทอดออกมาจากกลุ่มของสังคมมาสู่ตัวบุคคล เช่น ถ้ามีผู้สอนให้บุคคลเข้าใจและรู้อาไรสิ่งหนึ่งสิ่งนั้นคืออะไร ผู้นั้นก็มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อสิ่งนั้น ความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการระลึกถึงเฉพาะเรื่อง ระลึกถึงวิธีการ กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นจากความจำเป็นหลัก จากความหมายของคำว่าความรู้ที่มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างกัันนี้ สามารถสรุปได้ว่าความรู้หมายถึง การรับรู้ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ สถานที่ สิ่งของหรือบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์โดยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งการรับรู้ข้อเท็จจริงเหล่านี้ต้องชัดเจนโดยได้แบ่งระดับความรู้ความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) เป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมชั้นง่ายไปสู่ชั้นยากดังนี้

1. ความรู้ความจำ (Knowledge) หมายถึง การจำและการระลึกได้ที่มีผลต่อความคิด กระทวัตรและปรากฏการณ์ต่าง ๆ
2. ความเข้าใจ (Comprehensive) หมายถึง การแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ เมื่อมาเผชิญกับการสื่อความหมายและสามารถที่จะแปล สรุป หรือขยายความสื่อความหมายนั้นออกมาได้ (สำนักงานทดสอบการศึกษา, 2562)

กล่าวโดยสรุป ความรู้และความเข้าใจตามที่กล่าวมาข้างต้นได้กล่าวถึงกระบวนการเกิดความรู้นำไปสู่ความเข้าใจและนำไปใช้ โดยผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนได้อย่างชัดเจนโดยชี้ให้เห็นว่า ความรู้เป็นขั้นตอนแรกในการที่สมองรับเอาข้อมูลเข้ามาเก็บไว้ในระบบความจำ จากนั้นขั้นตอนที่สองจึงเป็นเรื่องราวของความเข้าใจ ความหมายของข้อมูลจากความรู้ นั้น ๆ จนถึงขั้นถ่ายทอดหรือสื่อความหมายออกมาให้ผู้อื่นได้รับรู้ต่อไปได้ แล้วจึงมาถึงขั้นการนำความรู้ไปใช้จากความเข้าใจด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลต่อไป ซึ่งดูเหมือนว่าเราไม่สามารถที่จะแบ่งแยกอธิบายเรื่องความรู้ และความเข้าใจออกจากกันได้ การที่จะรู้อะไรเพียงอย่างเดียวยังไม่ถือเป็นความรู้ได้ นอกจากจะมีความเข้าใจกระจ่างในเรื่องความรู้นั้น

ผู้นำมีความริเริ่มและมุ่งมั่น

วูดแมน (Woodman) ให้นิยามความคิดริเริ่มและมุ่งมั่นของผู้บริหารองค์การในมุมมองเชิงผลลัพธ์ว่าหมายถึง การคิดริเริ่มที่มีความสร้างสรรค์ของระบบสังคมที่มีความซับซ้อนในองค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความคิดที่สร้างสรรค์ในระดับกลุ่มและได้รับอิทธิพลจากบริบทสภาพแวดล้อมขององค์การ การที่บุคลากรในองค์การทำงานร่วมกันในระบบของสังคมที่มีความซับซ้อนในองค์การเพื่อสรสรสร้างผลผลิต ผลิตภัณฑ์สินค้า บริการ ความคิด วิธีการ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงานที่มีประโยชน์ และมีคุณค่า โดยกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันในระบบสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมีผู้ให้ความหมาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์การในฐานะ ที่เป็นผลรวมมาจากการปรับตัวทุกอย่าง (Adaptive Entity) แต่



ก็ยังคงให้ความสำคัญที่ปัจจัยในระดับบุคคล ได้แก่ ความมีอิสระของพนักงาน แรงจูงใจภายใน และความรับผิดชอบ (Williams & Lana, 2014)

ความคิดริเริ่มและความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ขององค์การในมุมมองของความสามารถของบุคคลในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยมุมมอง ความคิด วิธีการใหม่ ๆ ที่ไม่เคยใช้หรือคาดคิดมาก่อนเพื่อแก้ปัญหาหรือค้นหาโอกาสใหม่ๆ ให้กับองค์กรและนวัตกรรมขององค์การว่า เป็นการสร้างความคิดริเริ่ม ในกระบวนการ ผลผลิตหรือบริการที่เหมาะสมและแปลกใหม่จากบุคลากร หรือกลุ่มงานในบริบทขององค์การนั้น ในอีกด้านหนึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์การมีความแตกต่างจากองค์การเชิงสร้างสรรค์อันเนื่องมาจากองค์การเชิงสร้างสรรค์เน้นถึงคุณลักษณะขององค์การ ที่สามารถปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Stegmeier Diane Innovations In Office Design, 2008) และมีผู้กล่าวว่า องค์การแห่งการคิดริเริ่มสร้างสรรค์คือหน่วยธุรกิจที่มีรายได้หลักส่วนใหญ่มาจากผลผลิต ที่มาจากแนวความคิด กระบวนการ รวมถึงผลผลิต หรือบริการที่มีความเหมาะสมและมีความแปลกใหม่ ซึ่งสามารถที่จะไขแก้ปัญหหรือจัดการกับโอกาสต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ได้ทำการระบุด่วนร่วมกันผู้ผลิตและความต้องการของลูกค้าได้ และมีผู้ให้นิยามองค์การเชิงที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำจัดอุปสรรคในการนำเสนอนวัตกรรมที่ถูกกระทำขึ้น กระบวนการประเมินความคิด การกระตุ้นเชิงจูงใจในกระบวนการติดต่อสื่อสารการพัฒนาแหล่งที่มาของความคิด และหลักฐานของกระบวนการวางแผนเชิงสร้างสรรค์ของคุณลักษณะของผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Simon, 2012)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำมีความริเริ่มและมุ่งมั่น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์การนั้น นำมาสู่การพัฒนาองค์ประกอบของความคิดที่สร้างสรรค์ขององค์การ มีงานวิจัยที่ศึกษาถึงองค์ประกอบและผลกระทบของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์การ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์การ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างเชิงยืดหยุ่น และความพร้อมทางด้านทรัพยากร ในขณะที่ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ ได้แก่ นวัตกรรมบริการและผลการดำเนินงานของธุรกิจ นอกจากนี้ผู้เขียนต้องการทดสอบผลกระทบของตัวแปรที่แทรกซ้อนโดยศึกษาผลกระทบของความรุนแรงในการแข่งขันต่อความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์ขององค์การ และนวัตกรรมบริการ

ผู้นำที่มีความพร้อม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า ความพร้อมเป็นคำที่แสดงกิริยาร่วมหรือในเวลาเดียวกัน หรือในทำนองนั้นเช่น ไปพร้อมกันถึงพร้อมกัน โดยปริยาย



หมายความว่าครบครัน เช่น งานพร้อม ดีพร้อม เตรียมพร้อมเสร็จเช่น พร้อมแล้ว ครบครัน หมายถึง พร้อมเพรียง ไม่ขาดเหลือ บริบูรณ์ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) และความพร้อม หมายถึง ความเต็มใจ ความต้องการความสามารถที่จะกระทำกิจกรรมที่เกิดจากลักษณะทางวุฒิภาวะประสบการณ์และอารมณ์ความพร้อมจึงเป็นการพัฒนาคนให้สามารถทำกิจกรรมนั้น ๆ ตามที่ต้องการ ความพร้อม ยังหมายถึง สภาพหรือคุณภาพในการที่จะทำการเตรียมความพร้อม อันเนื่องมาจากการที่เราได้เตรียมการไว้ก่อน การมีความถนัด การมีความพอใจ หรือการมีความกระตือรือร้น ความพร้อมของผู้บริหาร คือ จะต้องมีความวุฒิทางกายภาพ วุฒิภาวะในทางปัญญา มีความรู้พื้นฐาน หรือมีประสบการณ์เดิมมาผสมผสาน และที่สำคัญจะต้องมีความสามารถในการจูงใจไปตามสภาพของงาน (Lafrance, 2016) ยังมีองค์ประกอบของความพร้อมซึ่งได้แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบทางกาย (Physical Factors) ได้แก่ การเจริญเติบโตในทางด้านร่างกายจิตใจและทางสังคม หรือการบรรลุวุฒิภาวะทางด้านร่างกาย
2. องค์ประกอบทางสติปัญญา (Intellectual Factors) ได้แก่ ความพร้อมในด้านของสติปัญญาโดยทั่วไป ในเรื่องความสามารถในการรับรู้ (Perception) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผลผลและความสามารถในการกล้าตัดสินใจ และคิดเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา
3. องค์ประกอบด้านอารมณ์แรงจูงใจและบุคลิกภาพ (Emotion Motivational and Personality Factors) ได้แก่ ความมั่นคงในทางอารมณ์ และความต้องการในการที่จะเรียนรู้
4. องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ได้แก่ สภาพในทางเศรษฐกิจ ความพอเพียง โอกาสในการหาประสบการณ์ทางสังคม เป็นต้น (Downing & Thrakrey, 2013)

ดังนั้น ความพร้อม หมายถึง สภาพของผู้บริหารที่มีความสามารถในการดำเนินงานหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้อย่างมีศักยภาพ และประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพร้อม สำหรับการบริหารกิจกรรมนั้น ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความสนใจ และแรงจูงใจที่ได้จากประสบการณ์ และจากการได้รับการฝึกอบรมมา รวมไปถึงสภาวะทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม เพื่อให้กิจกรรมนั้น ๆ ดำเนินการได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

ในปัจจุบันจะมุ่งที่ตัวผู้นำที่สามารถชักจูง ให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานไปพร้อม ๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพงานขององค์กรจะก้าวหน้าอย่างไรอยู่ที่ตัวผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ ผู้นำจะต้องเรียนรู้จักสิ่งต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องตามสถานการณ์ ดังนั้น องค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ ต้องมีผู้บริหาร หรือผู้จัดการ ที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ดังนี้



1. ต้องมีความฉลาด ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้ความสามารถและสติปัญญาโดยเฉลี่ย สูงกว่าบุคคลอื่น ที่ให้เขาเป็นผู้นำอยู่ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะ สามารถจัดการกับปัญหาหรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้
2. ต้องมีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง คือ จะต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่าง กว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวัง หรือสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้าน สังคม หรือต่อต้านคนอื่น ให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล เป็นคนมีความเชื่อมั่นในตนเอง และนับถือตนเอง
3. ต้องมีแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะต้องมีแรงขับที่จะทำอะไรให้เด่น ให้สำเร็จอยู่เรื่อย ๆ เมื่อทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสำเร็จก็ต้องการที่จะทำสิ่งอื่นต่อไป สิ่งนั้นก็เลยกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ ทำ สิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไปอีก ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงเพราะว่าความรับผิดชอบจะเป็นตัวที่จะนำพาหรือเป็นบันไดที่จะให้ก้าวต่อไปอีก เป็นโอกาสที่จะทำให้เขามีประสบความสำเร็จในการที่จะนำพาองค์กรไปได้ดี
4. ต้องมีเจตคติที่ดีโดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้น เขาจะต้องยอมรับอยู่เสมอว่า งานที่สำเร็จออกมาได้นั้นมีคนอื่นช่วยกันทำ ไม่ใช่เขาทำเองคนเดียว ดังนั้นเขาจะต้องพัฒนาความเข้าใจ และทักษะทางสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำนั้นจะต้องให้ความเคารพนับถือผู้อื่น และจำต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้น ขึ้นอยู่กับการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขา เป็นบุคคล ไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำจะต้องยอมรับศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ของคนอื่นและมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น

เอกสารอ้างอิง

- เกษม วัฒนชัย. (2549). ธรรมชาติกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พิมพ์ดี.
- จิรติกาล สุขสิงห์. (2566). ผู้นำในธรรม. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร, 6(1), 1-10.
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ความคิดเห็นของครูต้อบบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็น ทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกลุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. สุทธิปริทัศน์, 28(87), 269-280.
- พระมหาสมชาย หนิตฺตสโร และคณะ. (2566). บทวิจารณ์หนังสือ : ภาวะผู้นำ 5 ระดับ. วารสาร พุทธนวัตกรรมการจัดการ, 6(1), 205-216.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ราชบัณฑิตยสถาน.



- วีรวัดน์ ปันนิตามัย. (2551). *เชาว์อารมณ์ EQ: ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จในชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานทดสอบการศึกษา. (2562). *การประเมินผลทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- Buzan, T. (2012). *The power social intelligence*. Welling borough. England: Thorsons.
- Cattell, R. B. (2010). *Manual for jr – sr. High school. Personality Questionnaire “HSP” From A*. Illinois: Institute for Personality and Ability Testing.
- Downing, J. & Thrakrey, D. (2013). *Reading and Readiness* (9th ed). London: University of London Press.
- Gary, A. Y. (2010). *Leadership in Organization* (8th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Lafrance, G. R. (2016). *Psychology for Teaching*. California: Woods Worth Publishing Company.
- Morgan & Hunt. (2009). The Commitment - Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*, 20, 30-40.
- Simon, M. (2012). *Managing Ideas for Profit: The Creative Gap*. London United Kingdom: McGraw-Hill.
- Stegmeier Diane Innovations in office design. (2008). *The critical in fluence approach to effective work environments*. Hoboken. NJ: John Wiley & Sons.
- The Lixicon Webster. (2008). *Dictionary Encycloped Edition*. The United State of American.
- Wayne, K. et al. (2012). *Educational Administration: Theory-Research Practice* (9th ed). New York: McGraw – Hill.
- Williams, W. M. & Lana T. Y. (2014). *Organizational creativity Handbook of creativity*. New York: Cambridge University Press.

