

การเปลี่ยนแปลงจากความเป็นผู้ตาม...สู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์

โดย: praparporn

ตีพิมพ์: 11-02-2007 @ 12:16 pm

การเปลี่ยนแปลงจากความเป็นผู้ตาม...สู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ บทความโดย นางสาวประภาพร บุญปลอด นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาความเป็นผู้นำและบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามที่ได้ปรากฏให้เห็นมาแล้วบ้างว่า ผู้นำที่ดีเกิดจากการสร้าง ไม่ใช่มาแต่กำเนิด ถ้าเรามีความต้องการและแรงปรารถนา เราก็สามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ ผู้นำที่ดีพัฒนาผ่านกระบวนการซึ่งไม่มีที่สิ้นสุดของการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ เพื่อคลี่ใจให้เราเข้าสู่ทีมงานระดับสูง มีบางสิ่งบางอย่างที่ต้องเป็น (must be) ต้องรู้ (must know) และต้องทำ (must do) สิ่งดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แต่ได้มาโดยผ่านการทำงานและศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ดีทำงานและศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงทักษะภาวะผู้นำของตนเอง ก่อนอื่นผู้เขียน ขอให้คำจำกัดความของคำว่าภาวะผู้นำตามความเข้าใจก่อน คำว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ซึ่งบุคคลหนึ่งสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อให้ภารกิจ งาน หรือ จุดมุ่งหมายประสบความสำเร็จและชี้นำองค์กรไปในแนวทางที่ทำให้องค์กรมีการเกาะติดกันมากขึ้น บุคคลดำเนินการกระบวนการดังกล่าวโดยการใช้คุณลักษณะภาวะผู้นำ (ความเชื่อ ค่านิยม จริยธรรม อุปนิสัย ความรู้ และทักษะ) ถึงแม้ว่าตำแหน่งของคุณในฐานะผู้จัดการ หัวหน้างาน ผู้นำ ฯลฯ ให้อำนาจหน้าที่แก่บุคคลเพื่อทำให้งานและจุดมุ่งหมายบางอย่างในองค์กรบรรลุผล ความสำเร็จ อำนาจ (power) ไม่ได้ทำให้บุคคลเป็นผู้นำ เพียงแต่ทำให้เป็นเจ้านาย (boss) ภาวะผู้นำทำให้คนต้องการทำให้เป้าหมาย และจุดมุ่งหมาย ระดับสูงประสบความสำเร็จ ในด้านตรงกันข้ามคนเป็นเจ้านายสั่งให้คนอื่นทำงานเพื่อให้จุดมุ่งหมายประสบความสำเร็จ ทฤษฎีของ Bass ระบุว่ามีความเป็นผู้นำเบื้องต้นสามแนวทางในการอธิบายว่า คนกลายเป็นผู้นำได้อย่างไร สองแนวทางแรกอธิบายการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับคนจำนวนน้อยทฤษฎีดังกล่าวได้แก่ - คุณลักษณะ บุคลิกภาพอาจนำคนสู่บทบาทภาวะผู้นำโดยธรรมชาติ นี่คือนิยามทฤษฎีคุณลักษณะ (trait theory) - วิฤทธิหรือเหตุการณ์สำคัญอาจทำให้บุคคลเกิดตาม โอกาส ซึ่งนำเอาคุณสมบัติของภาวะผู้นำพิเศษ ออกมา - คนสามารถเลือกเพื่อเป็นผู้นำ คนสามารถเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำ นี่เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (transformation leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางที่สุดในทุกวันนี้ ถ้ามีคนตัดสินใจนับถือคุณในฐานะผู้นำ โดยไม่ได้คิดเกี่ยวกับคุณลักษณะ(attribute) ของคุณ แต่เขาสังเกตในสิ่งที่你做 ดังนั้นเขาจึงรู้ว่าจริง ๆ แล้วคุณคือใคร เขาใช้การสังเกตดังกล่าว เพื่อบอกคุณว่าคุณเป็นผู้นำที่ควรเคารพนับถือ หรือนำเชื่อถือหรือไม่ หรือ เป็นคนที่สนองความต้องการของตัวเองที่ใช้อำนาจหน้าที่ผิด ๆ เพื่อให้คุณได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ผู้นำที่สนองความต้องการของตัวเองจะไม่มีประสิทธิภาพ เพราะพนักงานยอมตามเขาเท่านั้น แต่ไม่เอาอย่างเขา เขาประสบความสำเร็จในหลาย ๆ ขอบข่ายเพราะเสนอภาพลักษณ์ที่ดี

ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป โดยการทำลายคนของตัวเอง พื้นฐานของภาวะผู้นำที่ดีคือ คุณลักษณะที่นำเคารพนับถือและไม่เห็นแก่ตัวเองในองค์กร ในสายตาของพนักงาน ภาวะผู้นำของคุณคือทุกสิ่งทุกอย่างที่คุณทำ ซึ่งมีผลต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรและความเป็นอยู่ที่ดีของคนในองค์กร ผู้นำที่ได้รับความนับถือเน้นในสิ่งที่เขาเป็น (ความเชื่อของคุณลักษณะ) สิ่งที่เขารู้ (งานธรรมชาติของมนุษย์) และสิ่งที่เขาทำ (การจงใจ การควบคุม) อะไรที่ทำให้คนต้องการทำตามผู้นำ คนต้องการการชี้แนะจากผู้ที่เขาับถือและเป็นผู้ที่มีสำนึกชัดเจนในทิศทางเพื่อให้ได้รับความนับถือ เขาต้องมีคุณธรรม สำนึกของทิศทางจะสัมฤทธิ์ผล โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งของอนาคต ในที่นี้ผู้เขียนได้ยกองค์ประกอบที่สำคัญสี่ประการของภาวะผู้นำอันก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีโดยได้แก่ - ผู้ตาม คนต่างๆ ต้องการรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานใหม่ต้องการดูแลมากกว่าพนักงานเก่า คนที่มีเจตคติไม่ดีต้องการแนวทางที่แตกต่างกันไป จากคนที่มีความจงใจสูง คุณต้องรู้จักคนของคุณ จุดเริ่มต้นเบื้องต้นก็คือ การมีความเข้าใจที่ดีในธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ ความต้องการ อารมณ์และจิตใจ คุณต้องรู้จักคุณลักษณะการเป็น การรู้ และการทำ ของพนักงานด้วย - ผู้นำ คุณต้องมีความเข้าใจอย่างสุจริตว่า คุณคือใคร คุณรู้อะไร และคุณสามารถทำอะไรได้บ้าง นอกจากนี้ ให้สังเกตว่า ผู้ตามคือผู้ตัดสินใจถ้าผู้นำประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ตามไม่ไว้วางใจหรือขาดความมั่นใจในตัวผู้นำของเขา ผู้นำก็ไม่สามารถกระตุ้นความรู้สึก เพื่อให้ประสบความสำเร็จ คุณจะต้องโน้มน้าวผู้นำ ไม่ใช่ตัวคุณเองหรือผู้บังคับบัญชาว่าคุณมีคุณค่าแก่การติดตาม - การสื่อความหมาย ผู้นำผ่านการสื่อความหมายสองทาง ส่วนมากแล้วจะเป็นการสื่อความหมายที่ไม่ใช่คำพูด (nonverbal) ยกตัวอย่างเช่น เมื่อคุณ “ทำให้คุณเป็นตัวอย่าง” ซึ่งสื่อความหมายไปยังคนของคุณว่าคุณจะไม่ขอให้เขาทำสิ่งใดๆ ที่คุณไม่เต็มใจทำ อะไรที่คุณสื่อความหมาย และวิธีการที่คุณสื่อความหมายจะสร้างหรือทำอันตรายความสัมพันธ์ระหว่างคุณกับพนักงานของคุณ - สถานการณ์ สถานการณ์ทั้งหมดแตกต่างกัน สิ่งที่คุณทำในสถานการณ์ภาวะผู้นำหนึ่งจะไม่ได้ผลในอีกสถานการณ์หนึ่ง คุณต้องใช้วิจารณ์ญาณของคุณเพื่อตัดสินใจกระทำที่ดีที่สุด และรูปแบบภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับแต่ละสถานการณ์ ยกตัวอย่างเช่น คุณอาจต้องเผชิญหน้ากับพนักงานสำหรับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่ถ้าการเผชิญหน้าซ้ำเกินไป หัวเกินไป หรืออ่อนเกินไป ผลลัพธ์อาจไม่มีประสิทธิผล พลังต่างๆ จะมีผลกระทบต่อองค์ประกอบเหล่านี้ ตัวอย่างพลังเหล่านี้ได้แก่ความสัมพันธ์ของคุณกับผู้บังคับบัญชา ทักษะของคนของคุณ ผู้นำที่ไม่เป็นทางการภายในองค์กรของคุณ และวิธีการจัดระเบียบองค์กร ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงจากความ เป็นผู้ตามเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากโดยจำเป็นต้องมีองค์ประกอบด้านต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีในอนาคตต่อไป บทความโดย นางสาวประภาพร บุญปลอด นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาความเป็นผู้นำและบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์