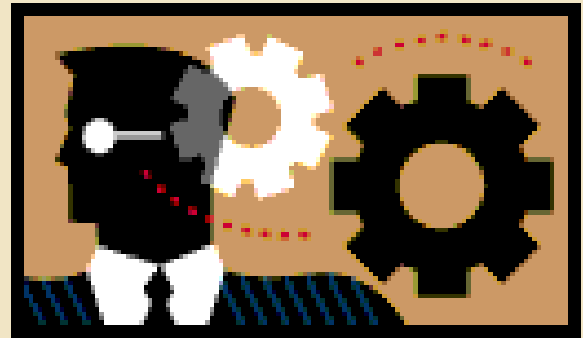




“ผู้นำ (Leader)”

โดย : กลุ่มงานธรรมาภิบาล กฟผ.
สำนักผู้ว่าการ

เรื่องของการนำองค์การเป็นเรื่องสำคัญที่ระบุไว้ในระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal-SEPA) ชุมชน หน่วยงาน องค์กร ระดับต่างๆ หรือแม้แต่ประเทศไทย จำเป็นต้องมี "ผู้นำ (Leader)" ที่จะเป็นผู้ที่กำหนดทิศทาง การดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (Objective and Goal) ของหน่วยงาน หรือองค์กรของตน ผู้นำมีอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่ ครอบครัว สังคม หน่วยงานขนาดเล็กไปจนถึงองค์กร ขนาดใหญ่ หรือหน่วยงานระดับชาติ



"ผู้นำ" หมายถึง บุคคลที่มีบารมีและมีบทบาทรวมทั้งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถชักจูง สั่งการหรือชี้นำ บุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง หรือยกตัวเองขึ้นเป็นผู้นำก็ได้แต่สมาชิกกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำอย่างจริงใจ

“ภาวะผู้นำ” (Leadership) คือกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือ กลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และ กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

"ภาวะผู้นำ (Leadership)" จึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีส่วนต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว หากองค์กรใดมีผู้นำ (Leader) หรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กร หน่วยงานนั้นก็จะสามารถแข่งขันกับผู้อื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ เป็นอย่างดี ในสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการที่จะดำรงอยู่ในโลกท่ามกลางกระแส การเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ความอยู่รอดของประเทศชาตินั้นต้องอาศัยองค์ประกอบที่หลากหลาย

และไม่สามารถที่จะแบ่งมอบหรือระบุให้ใครคนใดคนหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ "ภาวะผู้นำ" (Leadership) คุณธรรมและจริยธรรม (Virtue and Ethics)" จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาชาติบ้านเมือง "วิกฤตผู้นำ" และ "วิกฤตคุณธรรมและจริยธรรม" ก่อให้เกิด "วิกฤตศรัทธา" ที่มีต่อผู้นำกลุ่มต่างๆ และผู้นำของชาติและส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและเหตุการณ์รุนแรงต่างๆ มากมาย ขยายผลลุกลามไปเป็นวงกว้าง และนำไปสู่ความแตกแยกในสังคมอย่างรุนแรงอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องพิจารณาและศึกษาทำความเข้าใจอย่างจริงจังเพื่อให้เห็นว่า ภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ควรเป็นเช่นไร จึงจะนำมาซึ่งความไว้วางใจ ความยอมรับนับถือ เลื่อมใส ศรัทธาและให้ความร่วมมือของคนในหน่วยงาน องค์กร ประเทศชาติ

การสร้างควมไว้วางใจ (Creating a Culture of Trust)

ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามทั้งหลายมักต้องการผู้นำที่มีความ "น่าไว้วางใจ" (Trust) ความน่าเชื่อถือของผู้นำ จะเกิดได้จากการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ใน ๔ เรื่อง คือ

๑. ความซื่อสัตย์ (Honesty) ของตัวผู้นำ ซึ่งถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุด
๒. ความรู้ความสามารถ (Competence) ในเรื่องต่าง ๆ
๓. ความสามารถถ่ายทอด (Inspire) ความคิดและการปฏิบัติให้กับผู้ตาม
๔. ความมีสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)

แนวทางที่จะให้ผู้นำสร้างความน่าไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชามีดังนี้

๑. ตัดสินใจและดำเนินงานอย่างโปร่งใส เปิดเผย ไม่มีวาระซ่อนเร้น (Transparency)
๒. ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Ethics)
๓. พูดหรือแสดงความรู้สึกที่แท้จริง ไม่เสแสร้ง (Speak Your Feelings)
๔. บอกความจริงกับผู้ใต้บังคับบัญชา แม้จะเป็นเรื่องทางลบ (Tell the Truth)
๕. มีความสม่ำเสมอ อยู่ในร่องในรอย ไม่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลา (Show Consistency)
๖. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (Participation)
๗. รักษาสัญญากับผู้ใต้บังคับบัญชา (Fulfill Your Promises)
๘. เก็บความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา (Maintain Confidences)
๙. พัฒนาตัวผู้นำเองให้มีความสามารถในด้านต่างๆ ยิ่งๆ ขึ้น (Demonstrate Competence)

ผู้นำบางคนสามารถสร้างความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ ตามคุณลักษณะที่กล่าวมา การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ด้วยการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามให้กับเด็กรุ่นใหม่ที่กำลังจะเติบโตขึ้น ด้วยการมองการเสียสละประโยชน์ส่วนตนทุกด้าน เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหัวใจสำคัญ ก็จะทำให้องค์กรเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้นเพราะมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเป็นผู้นำ "ในฝัน" อย่างแท้จริง