

## การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร Leadership Competency Development for Administrators

ประมุข ชูสอน\*

### บทนำ

สมรรถนะภาวะผู้นำ ช่วยให้ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้ มีความสามารถในการบริหารตนเอง มีกลยุทธ์ที่ทำให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสอนงาน และวินิจฉัยสถานการณ์ได้ถูกต้องและแม่นยำ มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงาน มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีความสามารถในการคิดและวางแผนกลยุทธ์ มีความสามารถในการสื่อสาร และความสามารถในการโน้มน้าวสมาชิกให้ทำงานประสบผลสำเร็จ สามารถจูงใจโน้มน้าวบุคลากรให้ดำเนินการไปสู่ความเป็นเลิศในภารกิจต่างๆ กำหนดวิธีดำเนินการและสร้างแนวทางปฏิบัติ ที่ดีที่สุด เพื่อผลักดันให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังไว้ หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีขีดความสามารถด้านสมรรถนะภาวะผู้นำก็จะสามารถนำพาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีการพัฒนางานในด้านต่างๆ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

### ความสำคัญ และปัญหาสมรรถนะภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาในประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน และได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ประชากรต้องมีการเรียนรู้และการปรับตัว เพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในกระแสโลกตลอดเวลา โดยปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้แต่ละประเทศเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างเต็มที่ คือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถที่หลากหลาย ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นแรงงานที่มีศักยภาพได้ การดำเนินงานในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน หรือองค์กรใดก็ตาม สมรรถนะภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึง พฤติกรรม วิธีการปฏิบัติงานที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ สมรรถนะภาวะผู้นำมีประโยชน์หลายประการ เช่น ช่วยในการประเมินและเลือกสรรคนเข้าทำงาน และวางแผนเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร โดยเป็นรูปแบบของ ผู้บริหารยุคใหม่ที่สอดคล้องกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นผู้บริหารที่มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ใช้ความคิดในการวางแผนเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี รวมทั้งการเจรจาต่อรองให้ประสบผลสำเร็จ ที่สำคัญมีการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างชาญฉลาด

ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพจึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร และสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ :** สมรรถนะภาวะผู้นำ

\* นักวิชาการอิสระ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้นำและส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาความสามารถในการพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลากร มีกลยุทธ์ที่ทำให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำจากนักวิชาการหลายท่าน Kanokorn (2003) Cynthia (2013) Kutz (2006) McDaniel (2002) Smith (2007) ประกอบไปด้วย การสร้างทีมงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้ง การสื่อสาร การวางแผนกลยุทธ์ การมีความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงระบบ ความรับผิดชอบต่อสังคม

## การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ

จากการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำ มีหลักการพัฒนาองค์ประกอบแต่ละด้านดังนี้

### 1. การสร้างทีมงาน

กำหนดนโยบาย พันธกิจของคณะเพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานเป็นที่มออย่างมืออาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นในการทำงาน

### 2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลง วางแผนในการบริหารองค์กรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น กิจกรรมการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การสัมมนาเพื่อปรับบุคลากรให้เข้ากับองค์กร

### 3. การสื่อสาร

ใช้ทักษะการสื่อสารอย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์ โดยใช้การสื่อสารในการโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 4. การวางแผนกลยุทธ์

การกำหนดทิศทางขององค์กร มีการวางแผนทิศทางขององค์กรควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมาย ที่ชัดเจน มีการประชุมเป็นประจำ มีการประเมินสถานการณ์ในระยะยาวที่เป็นเป้าหมายเพื่อการวางแผนอย่างชัดเจน มีการวางแผนทิศทางขององค์กรควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประชุมเป็นประจำ และ วางแผนกลยุทธ์ โดยเน้นหลักการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับอนาคต

### 5. การจัดการความขัดแย้ง

วิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการจัดการความขัดแย้งในระดับคณะวิชา ควรเป็นไปในลักษณะร่วมแรงร่วมใจร่วมมือในการทำงาน (Collaborating) โดยหลักๆ แล้ว การเป็นผู้นำต้องเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง (Confront with the conflict) และควรมีวิธีที่หลากหลายในการจัดการกับความขัดแย้งนั้นๆ เช่น การฝึกความอดทนอดกลั้นในการแก้ปัญหาหรือการร่วมมือกัน (Problem Solving หรือ Collaboration) เป็นการสร้างความสมัครสมานสามัคคีกันในระดับคณะวิชา จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความปรองดอง การสัมมนากลุ่ม การระดมความคิดร่วมกันในการทำงานเป็นประจำ

## 6. การมีความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกฝน จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ แนวทางในการทำงานในยุคใหม่ๆ เป็นประจำ ไม่ครอบงำความคิดของสมาชิกในการทำงาน พร้อมกับสร้างบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่นเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

## 7. การคิดเชิงระบบ

ความคิดเชิงระบบช่วยให้เกิดความคิดเพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาการให้เป็นไปตามกระบวนการ และระบบการบริหารงาน อีกทั้งทำให้มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กร กิจกรรมที่จะพัฒนาความคิดเชิงระบบในการทำงานนั้นต้องมุ่งเน้นให้บุคลากรได้เข้าใจระบบ ศึกษาและพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงระบบทำงานใหม่ๆ ตลอดเวลา

## 8. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เช่น การอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และการทำงานใหม่ๆ ในระดับที่สูงขึ้น

## 9. ความรับผิดชอบต่อสังคม

การพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษา ควรมีการอบรมสัมมนาแนวทางการพัฒนาหน่วยงานทางการศึกษาและส่งเสริมอำนวยความสะดวกเพื่อการพัฒนาการศึกษา

การจัดการสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษใหม่ เพิ่มปริมาณแหล่งการเรียนรู้ให้เพิ่มขึ้นโดยการเรียนรู้เกิดได้ทุกสถานที่

การบริการวิชาการ มีงานบริการที่หลากหลายครอบคลุมทุกกลุ่มบุคคล และทุกหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

## บทสรุป

การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะทำให้เกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร อีกทั้งผู้บริหารสามารถพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของตัวเอง และจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทั้งของผู้บริหารและบุคลากรให้สอดคล้องกับจุดอ่อน จุดแข็ง ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากร มีสมรรถนะในด้านการนำไปใช้งานในหน้าที่ของตนเอง

## เอกสารอ้างอิง

- Cynthia Teniente – Matson. (2013). A Leadership competency study of higher education chief business officers. Doctorate in Department of Education, Graduate School, California State University.
- Kanokorn. (2003). Educational Leadership. Khon Kaen: Educational Administration Department Khonkaen University.
- McDaniel, E. A. (2002). Senior leadership in higher education: an outcomes approach. Journal of Leadership & Organizational Studies, 9(2), 80–88.
- Zachary A. Smith (2007). Creating and Testing the Higher Education Leadership Competencies (HELC) Model: A Study of Athletics Directors, Senior Student Affairs Officers, and Chief Academic Officers. Doctor of Philosophy Degree in Educational Leadership Department of Educational Leadership College of Education. University of Nevada, Las Vegas.