



การประชุมวิชาการประจำปี HA National Forum 19th

“คุณค่า คุณภาพ คุณธรรม”

เรื่อง Smart Leadership 4.0 : “ผู้นำที่ลูกน้องถวิลหาในยุค 4.0”

วันที่ 15 มีนาคม 2561 เวลา 13.00-14.30 น.

ณ ศูนย์การประชุม Impact Forum เมืองทองธานี



วิทยากร

1. นพ.มนตรี แสงภัทรราชย์
2. ดร.ธานี นทร์ สว่างศ์วาร

นพ.มนตรี แสงภัทรราชย์

- ผู้นำต้องมีคุณสมบัติอย่างไร
- ท่านอยากทำงานกับเจ้านายแบบไหน และองค์กรอยากได้ผู้บริหารแบบไหน?

ลักษณะของเจ้านายที่ลูกน้องถวิลหา

อันดับ 1 มีความฉลาดทางอารมณ์/วุฒิภาวะทางอารมณ์

(emotional intelligence: EQ) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

อันดับ 2 มีคุณธรรม จริยธรรม (moral)

อันดับ 3 มีความรู้ความสามารถ (competency)

EQ ประกอบด้วย 4 หมวดใหญ่ มี 18 ตัว เทียบได้กับรถ 4 ล้อ ต้องทำให้เกิดความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ราบรื่น ซึ่ง EQ สามารถพัฒนาและปรับได้ทุกวัน

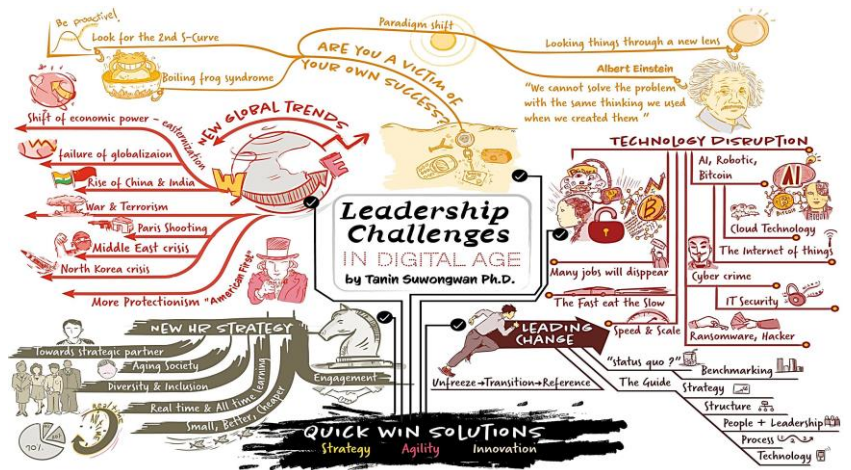


ดร.ธานี นทร์ สว่างศ์วาร

Leadership model

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)

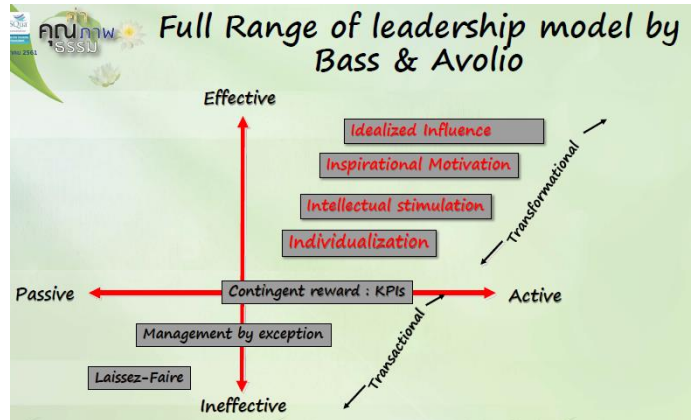
ในแนวคิดของเบอร์น (Burn, 1978) เห็นว่าพื้นฐานของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนคือ การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มี



เงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด หรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ในการทำงานจึงไม่เน้นความสัมพันธ์ส่วนตัวนัก ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมในการบริหารจัดการ (managing) มากกว่าการนำ (leading) โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นสำคัญ

2. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป (Transformational leadership)

ผู้นำแบบปฏิรูปมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการนำการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ อีกด้วย ผู้นำแบบปฏิรูปจะไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุให้มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้นคุณลักษณะที่เป็นนามธรรมมากกว่า เช่น วิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม และความคิดในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน การทำให้งิจกรรมต่างๆ เกิดความหมายในเชิงคุณค่า การสร้างความเข้าใจและความรู้สึกของผู้ตามตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลง



ผู้นำแบบปฏิรูปเป็นกระบวนการสร้างความผูกพันของลูกน้อง/ผู้ปฏิบัติงานด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพของผู้นำกับผู้ตามบนพื้นฐานของความไว้วางใจต่อกัน และหากร่วมกับการมองลูกน้องเป็นปัจเจก coach ให้ลูกน้องเปลี่ยนความคิด สร้างแรงบันดาลใจ และแสดงตนเป็น role model จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ผู้นำต้องไม่ติดอยู่กับความสำเร็จของตัวเอง ต้องพร้อมที่เปลี่ยนแปลง เข้าใจความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน (Megatrend) เข้าใจสถานการณ์/สิ่งใหม่ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว เข้าใจคู่แข่งและผลกระทบที่เกิดจากเทคโนโลยี สินค้าทดแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถกำหนดทิศทางหรือขึ้นำอนาคตของผู้คนบนโลกมนุษย์ได้ หากผู้ใดไม่ปรับเปลี่ยนตนเองให้สอดคล้องตามกระแส ก็จะกลายเป็นคนตกยุค องค์กรที่ประสบความสำเร็จ ต้องเปลี่ยนก่อนที่จะต้องเปลี่ยน และต้องเทียบเคียงกับ The Best

- Who is the best?
- How do they do it?
- How do we do it?
- How can we do it better?

สรุปบทบาทของ leadership ที่สำคัญ ต้องมีทั้ง 3 ด้าน คือ 1) Megatrend การรับรู้และเข้าใจความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคต 2) Transaction การบริหารจัดการ โดยการตั้งเป้าหมายและให้รางวัลตามสมควร และ 3) Transformation การสร้างความสัมพันธ์ต่อกันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน/องค์กร พร้อมเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วม

ฝึกการเป็นผู้นำที่ดีที่ลูกน้องถวิลหาจากคุณสมบัติที่พึงมีของผู้นำ ดังนี้

- ดูคนออก : มองคนออกด้วยการฟังแบบ active listening
- บอกคนได้ : กล่าวตัดสินใจในเรื่องใหญ่ หรือเรื่องที่ไม่มีใครตัดสินใจ
- ใช้คนเป็น : การมอบหมายงาน สิ่งงานให้เหมาะกับความสามารถทำให้เขารู้สึกว่า สามารถทำได้และอยากที่จะทำ



นอกจากนี้ ต้องมี Consistency: ต้องคงเส้นคงวา อารมณ์นิ่ง และ Agility: มีความสามารถในการปรับตัวในขณะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลง (เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ)

พิมพ์ภัค กฤตสัมพันธ์

ถอดความรู้