



ฉบับเดือน กันยายน - พฤศจิกายน พ.ศ. 2558

Timeline

The communication for all
จดหมายข่าวโดย กองประชาสัมพันธ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิต
SUAN DUSIT RAJABHAT UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยสวนคูสิต
SUAN DUSIT UNIVERSITY

SDU Direction

เปิดใจอธิการบดีคนสุดท้าย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนคูสิต

Special Report

รู้กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ
ของมหาวิทยาลัย เป็น “หน้าที่”
ของประชาคมสวนคูสิต

Issue Alert

มองนายกสภาฯ... “อธิการบดี”
แบบมากกว่า 360 องศา

Young Blood

ดร.ธนาศิริ ษะระอ่ำ : การนำอย่างเท่าเทียม

Young Blood

การนำอย่างเท่าเทียม “Leading Equal: Motivating People Effectively, with or without Authority”

อาจารย์ ดร.ธนาศิริ ชะระอำ (รักษาการแทนผู้อำนวยการกองวิเทศสัมพันธ์)



อาจารย์ ดร.ธนาศิริ ชะระอำ

คำกล่าวที่ว่า “การบริหารงาน คือ การบริหารคน” เป็นหลักคิดที่สอดคล้องยิ่งกับความ เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural society) ในปัจจุบันนี้ ซึ่งหมายถึงลักษณะของสังคมที่ก่อรูป ขึ้นด้วยผู้คนที่มีความหลากหลายในทุกมิติ ไม่ว่าจะ เป็นด้านความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิกภาพ การแสดงออก รวมไปถึง ทักษะคิด ความเชื่อ และแนวคิด ทำให้ศาสตร์ที่ว่า ด้วยการบริหารคนและภาวะผู้นำถูกเขียนและพิมพ์ จำหน่ายทั่วโลกในรูปแบบหนังสือ จำนวนกว่าสิบล้านเล่มในรอบสองปีที่ผ่านมา ทางทฤษฎีที่ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจะต้องประกอบด้วยคุณภาพ ส่วนตน (Personal quality) ทั้งภายในและ ภายนอกมากมาย ซึ่งในมุมมองของผู้เขียน เห็นว่า หัวใจของการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้นมิใช่สองประการ ประการแรก ผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีใน การทำงานแก่บุคคล เช่น การทุ่มเทในงาน การ เห็นคุณค่าของตนเองที่มีต่อองค์กร และการเปิด กว้างทางความคิด ที่สำคัญยิ่ง ผู้บริหารจะต้องชี้ ให้เห็นถึงความสำคัญของหลักคิดเหล่านั้น และ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นพ้องด้วย จนสามารถสร้างเป็น แนวปฏิบัติร่วมของบุคคลในองค์กรได้ ประการที่ สอง ผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีค่านิยมในการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อเป็นเครื่องกำหนด พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงาน อาทิ ค่านิยม เกี่ยวกับการมุ่งเน้นงาน (Task-oriented) ซึ่ง เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ของงาน คุณภาพของงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการพัฒนาในงาน เป็นต้น

การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการ ทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นต่อกระบวนการคิดและ วางแผน ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และ ระดับองค์กร การวิเคราะห์บทบาทของตนเอง ในเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จึงควรเริ่มต้นจากการ กำหนดเป้าหมายทางการบริหารที่ชัดเจน (Management objectives) ซึ่งจะเป็นเป้าหมาย ที่ค่อนข้างเป็นเชิงนามธรรม ควบคู่ไปกับการกำหนด เป้าหมายการดำเนินงาน (Operational objectives) ที่มีความเป็นรูปธรรม จับต้องได้

และวัดประเมินได้ ในที่นี้ผู้เขียนขอกล่าวถึงเป้า หมายหลักทางการบริหารที่เรียกว่า “สามสร้าง” และแนวปฏิบัติที่ตนเองพิจารณานำมาใช้กับการ ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน สรุปได้ดังนี้

เป้าหมายหลักทางการบริหาร

1. การสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และการ เป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้ (Trustworthiness and Reliability)
2. การสร้างให้บุคคลอื่นเกิดการร่วมรับผิดชอบในงาน และภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและองค์กร (Shared Responsibility and Success)
3. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Learning Environment for Work Development)

นอกจากหลักการ “สามสร้าง” ข้างต้น แล้ว ผู้เขียนได้สะท้อนคิดถึงสภาพแวดล้อมทางการ บริหารผ่านประสบการณ์ตรงของตนเอง และการ ทำความเข้าใจต่อประสบการณ์ของผู้อื่นนั้น พบว่า ในยุคปัจจุบันการใช้ภาวะเยียบ การออกคำสั่ง และการใช้ระบบการประเมินเป็นเครื่องบังคับการ ทำงานนั้น หลายครั้งนำมาซึ่งความขุ่นเคืองไม่ พอใจ และการต่อต้านจากผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในบริบทขององค์กรที่ประกอบขึ้นด้วย คนรุ่นใหม่วัยเริ่มทำงานที่ Time Magazine ให้ชื่อ เรียกว่า “Generation ME” ซึ่งหมายถึงกลุ่มคน ที่มีความเชื่อในความคิดของตนเองเป็นหลัก และ ยึดถือเอาตนเองเป็นที่ตั้งค่อนข้างสูงนั้น ผู้เขียน จึงได้สรุปเป็นกระบวนการที่ตนพิจารณา นำมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทุกระดับ อันประกอบด้วย “ให้อภัยต่อความผิดพลาด... ให้โอกาสในการพัฒนาคน... เพื่อให้ได้สิ่งสมความ หมาย... ด้วยการบริหารอย่างเท่าเทียม” จึง เป็นมุมมองที่ผู้เขียนขอนำมาแลกเปลี่ยนกับผู้อ่าน ในที่นี้

แนวปฏิบัติ และการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บริหาร

- ความสม่ำเสมอ ความคงเส้นคงวา ระเบียบวินัย ในการทำงาน ความสามารถบรรเทาความรุนแรง ของปัญหา และแก้ไขปัญหา
- มอบหมายงานด้วยความไว้วางใจ ออกแบบการทำงาน ในรูปแบบทีมงาน ส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน การให้กำลังใจและชื่นชมในความสำเร็จของทีมงาน และบุคคล
- ความยืดหยุ่นในการทำงาน การฝึกถอดบทเรียนจาก ความผิดพลาดในงาน การให้โอกาสในการพัฒนา ตนเองแก่ผู้อื่น และการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง

ผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงความสามารถใน การบริหารคนของผู้หน้านั้น คือ ผลการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้นในระดับองค์กรทั้งในเชิงปริมาณ และ คุณภาพ อันเกิดจากความรักและกักต้อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ และเต็มศักยภาพ บนพื้นฐานของความภาคภูมิใจ ในการได้เป็นสมาชิกขององค์กร และการมีความสุข ในการทำงาน เพราะเห็นคุณค่าและมีความ รักในงานที่ทำ ก่อเกิดเป็นพลังในการทำงานเพื่อ หน่วยงาน และเพื่อองค์กรอย่างไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค หรือความยากลำบากที่อาจเกิดขึ้นใน อนาคต จึงเป็นที่มาของบทความเรื่อง “การนำ อย่างเท่าเทียม” ขึ้นนี้ ที่กล่าวสรุปความคิดเห็น ของผู้เขียนในประเด็นเรื่องหลักการบริหารงาน ของผู้บริหารยุคใหม่ ด้วยการบริหารงานผ่าน การบริหารคนอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะท่านจะมี ตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน เป็นผู้บริหาร หรือไม่ ก็ตาม หลักคิดเรื่องการนำอย่างเท่าเทียม น่าจะ สอดคล้องกับการดำเนินพันธกิจของสถาบัน อุดมศึกษา และสามารถนำไปปรับใช้ได้ อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันบ้าง ไม่น่า ก็น้อย