

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม(Behavior Leadership)



บทความโดย : อำนาจ_วัตจินดา

อีเมล : vatjinda@yahoo.com

ในโลกของการทำงานการบริหาร(Management) ถือเป็นวิธีการทำงานที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางตั้งแต่ในยุคอดีตมาจนถึงปัจจุบัน โดยทฤษฎีการบริหารที่ถือว่าดั้งเดิมและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปคือหลัก 4 M ในการบริหาร อันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ (Method) โดยเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าคนหรือ บุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งท่ามกลางปัจจัยทางการบริหารทั้งสี่ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ หรือมีความสามารถดีเยี่ยมจัดเป็นทรัพยากรที่หายากยิ่งสมควรที่จะธำรงรักษาไว้ในองค์กรให้ยาวนานหรือมิเช่นนั้นก็ต้องไม่ปล่อยให้ไปอยู่กับคู่แข่ง

มีบุคลากรจำนวนหนึ่งในองค์กรที่มักมีจำนวนน้อยและทำหน้าที่เป็นหัวหน้างานหรือ เป็นผู้บริหาร นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ซึ่งเรียกโดยรวมว่าผู้นำ(Leader) ซึ่งการที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ผู้นำนั้นจะต้องบริหารปัจจัยทั้ง 3 ประการให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันได้แก่ การบริหารตน การบริหารคน และ การบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารตนเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้นำที่มีความพร้อม และเป็นที่พึงประสงค์ขององค์กร อาจมีคำถามว่าแล้วผู้นำนั้นคือใคร ภาวะผู้นำมีลักษณะมาประมวลและนำเสนอตามรายละเอียดประเด็นดังนี้

ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลหนึ่งในกลุ่มที่มีอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership Behavior) ในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ (Behavioral theories of Leadership) ซึ่งมีนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis, Blake and Mouton และ Douglas McGregor ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำในเชิงพฤติกรรมกันโดยทั่วไป แต่ทั้งนี้ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดของ Likert สามารถอธิบายปรากฏการณ์พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเข้าใจง่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจ (Explorative – Authoritative)

ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ่วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เชือดมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative)

ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic)

ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic)

ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่า ผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นในการเป็นผู้นำหรือกำลังจะเตรียมตัวเป็นผู้นำคงต้องเข้าใจปรากฏการณ์ให้ถ่องแท้เพื่อปรับใช้กับวิธีการทำงานของตนให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด