

ยุทธศาสตร์ผู้นำ มุ่งผลสำเร็จ

(Strategic Leadership for Results)



ยุทธศาสตร์ด้าน
การบริหารคน
และสร้างทีม



ยุทธศาสตร์ด้าน
การตัดสินใจ
และความกล้าหาญ



ยุทธศาสตร์ด้าน
การกำหนดทิศทาง
และการลงมือทำ



วัดกันที่ผลลัพธ์และการผลักดัน
ให้ทีมไปถึงเป้าหมายได้จริง.

สมชาติ กิจยรรยง

1. ยุทธศาสตร์ด้านการกำหนดทิศทาง และการลงมือทำ

การมีแผนงานยังไม่ใช่กลยุทธ์ แต่กลยุทธ์ที่แท้จริงคือการปฏิบัติจริง
และขับเคลื่อนไปข้างหน้า

"ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ได้อยู่ที่การกล่าวสุนทรพจน์... ภาวะผู้นำ
นั้นวัดจากผลลัพธ์ ไม่ใช่จากคุณสมบัติ"

— ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์

"อย่าหลอกตัวเอง: การมีแผนกลยุทธ์ ไม่เหมือนกับการมีกลยุทธ์ที่แท้จริง"

— โรเจอร์ แอล. มาร์ติน

"ผลลัพธ์ได้มาจากการฉวยโอกาส ไม่ใช่มาจากการแก้ปัญหา"

— ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์

"การวางแผนล่วงหน้าอย่างรอบคอบ คือครึ่งหนึ่งของชัยชนะ"

2. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารคน และสร้างทีม

ผู้นำที่เก่งไม่ได้ทำงานทั้งหมดด้วยตัวเอง

แต่สร้างสภาพแวดล้อมให้ทีมดึงศักยภาพสูงสุดออกมาได้

"ก่อนที่คุณจะเป็นผู้นำ ความสำเร็จคือการพัฒนาตนเอง เมื่อคุณเป็น
ผู้นำแล้ว ความสำเร็จคือการทำให้อื่นเติบโต"

— แจ็ค เวลช์

"คุณไม่สามารถสร้างองค์กรที่ยิ่งใหญ่ได้ หากไม่ล้อมรอบตัวเองด้วยคน
ที่มีทักษะ และความสามารถเหนือกว่าคุณ"

— โฮเวิร์ด ชูลท์ซ

"จงให้ความไว้วางใจ แล้วพวกเขาจะมอบหัวใจในการทำงานให้"

3. ยุทธศาสตร์ด้านการตัดสินใจ และความกล้าหาญ

ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง

และพร้อมเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ๆ

"คุณภาพของผู้นำสะท้อนให้เห็นจากมาตรฐานอันสูงสุด
ที่พวกเขากำหนดไว้สำหรับตนเอง"

— เรย์ คร็อก

"อย่าเดินตามเส้นทางที่มีอยู่แล้ว จงไปในที่ที่ไม่มีทางเดิน
แล้วสร้างเส้นทางใหม่ขึ้นมา"

— ฮาโรลด์ อาร์. แมคอัลลิสตอน

"ความผิดพลาดที่แย่มากที่สุด คือการไม่ตัดสินใจอะไรเลย"

ข้อคิดเพิ่มเติมเพื่อความสำเร็จ

ยุทธศาสตร์ที่ดีต้องมาพร้อมกับการสื่อสารที่ชัดเจน ผู้นำต้องอธิบาย
เป้าหมายซ้ำๆ ให้ทีมงานทุกคนเห็นภาพเดียวกัน เพื่อให้ทุกคนร่วมแรง
ร่วมใจขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างแท้จริง

ITD World Management Magazine + ข้อมูลภาพรวมโดย AI

หน้าลิขสิทธิ์อื้บู้ค

สถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร(IBC GROUP)

ยุทธศาสตร์ผู้นำมั่งผลสำเร็จ (Strategic Leadership for Results)

ราคา -220- บาท

ข้อมูลบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

- ยุทธศาสตร์ผู้นำมั่งผลสำเร็จคือการเปลี่ยนเป้าหมายให้เป็นรูปธรรมด้วยการลงมือทำ
- ผู้นำที่เฉียบคมไม่ได้วัดกันที่วิสัยทัศน์ที่สวยงาม แต่วัดกันที่ ผลลัพธ์ และผลักดันให้ทีมไปถึงเป้าหมาย
- ข้อคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่เฝื้บขาคหัวใจสำคัญของการเป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้จริง
- การมีแผนงานยังไม่ใช่กลยุทธ์ แต่กลยุทธ์ที่แท้จริงคือการปฏิบัติจริง และขับเคลื่อนไปข้างหน้า

ISBN (E-BOOK) -978-616-95241-5-1

บรรณาธิการต้นฉบับ สมชาติ กิจยรรยง

ศิลปกรรม/ออกแบบปก นางสาววิวรรณ์ ไชยวัชรนนท์

พิสูจน์อักษรโดย นางสาวสุภารัตน์ ต่ายจัน

อีเมล sudarat.tyj@gmail.com

จัดพิมพ์และจัดจำหน่ายโดยสมชาติ กิจยรรยง

399 ถ.ลาดพร้าว121 คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

คำนำ

ยุทธศาสตร์ผู้นำมุ่งผลสำเร็จ

(Strategic Leadership for Results)

ภาวะผู้นำที่ดีไม่ใช่เรื่องของตำแหน่ง แต่คือทักษะการสร้างอิทธิพลเชิงบวก ผู้นำที่องค์กรต้องการคือผู้ที่สามารถบริหารคนด้วยความเข้าอกเข้าใจ (Empathy) สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และกล้าตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อขับเคลื่อนทีมไปสู่เป้าหมายร่วมกัน คุณเจสำคัญในการก้าวสู่การเป็นผู้นำที่องค์กรยุคปัจจุบันต้องการ ประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก:

เข้าใจ และสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire & Empathize): เปลี่ยนจากการ "สั่งการ" (Boss) เป็นการ "ชี้นำและสนับสนุน" รับฟังความคิดเห็น และดึงศักยภาพของลูกทีมออกมาใช้

การสื่อสารที่โปร่งใสและชัดเจน (Effective Communication): สื่อสารเป้าหมายและทิศทางให้ทีมเข้าใจตรงกัน รวมถึงให้ Feedback เชิงสร้างสรรค์

ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ): ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในสภาวะกดดัน มีความยืดหยุ่นทางความคิด และจัดการปัญหาความขัดแย้งได้อย่างประนีประนอม

เป็นแบบอย่างที่ดี (Lead by Example): มีความรับผิดชอบ กล้าเผชิญความท้าทาย และมีความน่าเชื่อถือ

รักการเรียนรู้ และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (Adaptability & Lifelong Learning): พร้อมปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและยุคสมัยใหม่ นำพาองค์กรผ่านพ้นวิกฤตได้อย่างคล่องตัว

สำหรับในตอนท้ายของเล่มจะกล่าวถึง 5 ยุทธศาสตร์ของผู้นำมุ่งผลสำเร็จ (Result-Oriented Leadership Strategy) ของผู้นำซึ่งประกอบด้วยแนวทางทาง 5 ประการก็คือ

1. การกำหนดทิศทาง (Direction & Vision)
2. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis)
3. การปรับโครงสร้างและทรัพยากร (Resource Alignment)
4. การปฏิบัติและการมอบหมายงาน (Execution & Delegation)
5. การติดตามประเมินผลและปรับตัว (Monitoring & Adaptation)

ยุทธศาสตร์ผู้นำมุ่งผลสำเร็จ (Strategic Leadership for Results) คือแนวทางขับเคลื่อนทีมและองค์กร โดยเน้นการตั้งเป้าหมายที่วัดผลได้ (KPIs และ OKRs) ควบคู่ไปกับการพัฒนาคน การสื่อสารที่ชัดเจน และการปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มั่นใจว่าทุกการกระทำนำไปสู่ความสำเร็จสูงสุด

หลักการสำคัญ และหัวใจของยุทธศาสตร์นี้

แบ่งออกเป็น 5 มิติหลักคือ:

1. กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ชัดเจน (Goal & Vision) ผู้นำต้องมีความชัดเจนในสิ่งที่ต้องการบรรลุ เพื่อให้เห็นภาพรวมและทิศทางขององค์กร ,การตั้งเป้าหมายที่มีประสิทธิผล: กำหนดเป้าหมายปลายทางที่จับต้องได้และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน,การถ่ายทอดเป้าหมาย: สื่อสารทิศทางดังกล่าวให้ทุกคนในทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

2. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Execution) วิสัยทัศน์จะเกิดขึ้นจริงไม่ได้หากไม่มีการลงมือทำ จัดลำดับความสำคัญ: แยกแยะงานเร่งด่วนและงานสำคัญเพื่อจัดสรรเวลาและทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด,ติดตามและประเมินผล: มีระบบวัดความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

3. การพัฒนา และเสริมพลังทีม (Empowerment & Coaching)
ความสำเร็จไม่ได้เกิดจากคนเดียว แต่เกิดจากศักยภาพของคนในทีม การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม: ให้อำนาจและทรัพยากรแก่ลูกทีมในการตัดสินใจ เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน การเป็นโค้ช (Coaching): ให้คำแนะนำ ฟีดแบ็ก และพัฒนาทักษะของลูกทีมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พวกเขาเติบโต

4. การตัดสินใจและความยืดหยุ่น (Decision & Adaptability)

ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจและยืดหยุ่น มีการตัดสินใจด้วยข้อมูล: ใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความเสี่ยงน้อยที่สุด, ความยืดหยุ่น (Agility): พร้อมปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หากผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

5. การสร้างความโปร่งใส และวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ (Trust) สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อผลงานของตนเอง และเพื่อศึกษาเพิ่มเติมและประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์การเป็นผู้นำและการพัฒนาองค์กร

คุณสามารถศึกษาข้อมูลเชิงลึกและแนวทางเพิ่มเติมได้ที่ Jobsdb หรือค้นหาเทคนิคการบริหารจัดการบุคลากรที่ PacRim Group การเป็นผู้นำที่ดีเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเอง (Self-Leadership) หากต้องการเจาะลึกทักษะเพิ่มเติม สามารถศึกษาแนวทางและหลักสูตรการพัฒนาได้จากแหล่งข้อมูลเหล่านี้: ศึกษาเทคนิคการเป็นผู้นำ และการสร้างความไว้วางใจจาก PacRim Group อ่านบทวิเคราะห์คุณสมบัติผู้นำที่มีประสิทธิภาพระดับสากลจาก CCL.org

ข้อมูลภาพรวมโดย AI

ผู้เขียนเชื่อว่าเมื่อได้อ่านเล่มนี้แล้วท่านจะสามารถผู้นำที่ดีได้ไม่ใช่
เป็นผู้นำที่ทีมงานหวาดกลัวซึ่งจะมีลักษณะดังนี้ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ดีที่มี
ลักษณะหยาบ เจ้าอารมณ์ข่มลูกน้อง จ้องเผลว เห็นแก่ตัวกลัวเหน้อย เหยียด
ชา,ไม่รักษาคำพูดขาดมนุษยสัมพันธ์พาคนทีมงานและสำราญเกินตัว
สู่การเป็นผู้นำหรือลูกพี่ที่ดีซึ่งจะประกอบด้วยเป็นกันเองเต็มที่,มีความ
ยุติธรรม,ช่วยแนะนำชี้แจง,ไม่เลี้ยงน้ำใจ,เห็นคุณค่าของคน,มีเหตุผลสูง
ใจ,ไม่พยายามขู่โกธร,ไม่ถือโทษลูกน้องและเฝ้ปกป้องความสำเร็จให้แก่
บุคลากรขององค์กรด้วยดี

ด้วยความปรารถนาดี

สมชาติ กิจยรรยง

สารบัญ ยุทธศาสตร์ผู้นำมุ่งผลสำเร็จ
(Strategic Leadership for Results)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 ภาวะผู้นำกับสถานะของผู้นำ (Leadership and the state of leadership)	1
บทที่ 2 ไต่บันไดก้าวสู่ขึ้นการเป็นผู้นำ (Climbing the ladder to leadership)	11
บทที่ 3 คุณสมบัติของผู้นำที่ควรจะเป็น (The qualities of a good leader)	17
บทที่ 4 รู้จักกับประเภทต่างๆของผู้นำ (Getting to know the different types of leaders)	28
บทที่ 5 บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำ (The roles and responsibilities of a leader)	35
บทที่ 6 เทคนิคการบริหารจัดการองค์กรที่ดี (Techniques for good organizational management)	47
บทที่ 7 แนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของงาน (Guidelines for prioritizing tasks)	54
บทที่ 8 ความลับของคนที่ประสบความสำเร็จมากมาย (The secrets of many successful people)	72

สารบัญ ยุทธศาสตร์ผู้นำมุ่งผลสำเร็จ
(Strategic Leadership for Results)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 9 การพัฒนาความคิดพลิกคุณค่าของชีวิต (Developing a mindset that transforms the values of life)	83
บทที่ 10 เสริมสร้างศักยภาพผู้นำในการทำงาน (Strengthening leadership capabilities in the workplace)	96
บทที่ 11 การสร้างความกระตือรือร้นสร้างความสำเร็จ (Creating enthusiasm creates success)	103
บทที่ 12 ศิลปะ และเทคนิคการสร้างศักยภาพให้กับตนเอง (The art and techniques of self-empowerment)	110
บทที่ 13 การครองตำแหน่งเมื่อก้าวสู่ผู้บริหาร (Maintaining a position when rising to executive status)	124
บทที่ 14 การประสานงานดีกว่าการประสานงา (Coordination is better than conflict)	131
บทที่ 15 การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลระดับต่างๆ (Building relationships with people at different levels)	144
บทที่ 16 แนวทางการพูดเมื่อมีผู้อื่นไม่เห็นด้วยกับเรา (Guidelines for speaking up when others disagree with us)	153

สารบัญ ยุทธศาสตร์ผู้นำมุ่งผลสำเร็จ
(Strategic Leadership for Results)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 17 หลักการและเทคนิคพูดสำหรับผู้บริหาร (Principles and techniques of public speaking for executives)	163
บทที่ 18 ศิลปะการพูดสำหรับผู้นำ (The art of speaking for leaders)	183
บทที่ 19 แนวทางการบริหารงานของหัวหน้างานหรือผู้นำ (Management guidelines for supervisors or leaders)	209
บทที่ 20 การพัฒนาตนให้เป็นหัวหน้าผู้นำได้อย่างยั่งยืน (Developing oneself to become a sustainable leader)	225
บทที่ 21 ทำอย่างไรไม่ให้เครียดและการสร้างความสำเร็จให้ชีวิต (How to avoid stress and achieve success in life)	236
บทที่ 22 นิสัยอุปสรรคขัดขวางความสำเร็จกับสิ่งที่คนสำเร็จ มักทำเสมอ (Obstacles to success in habits versus what successful people often do)	245

สารบัญ ยุทธศาสตร์ผู้นำมุ่งผลสำเร็จ
(Strategic Leadership for Results)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 23 แนวคิด และตัวอย่างที่ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน (Concepts and examples that help improve work efficiency)	252
บทที่ 24 ทักษะผู้บริหารที่สำคัญกุญแจสู่ความสำเร็จขององค์กร (Essential management skills are key to organizational success)	262
บทที่ 25 วิธีเพิ่มภาวะผู้นำที่ดีสู่คนที่องค์กรต้องการ (How to cultivate good leadership qualities in the people your organization needs)	270
บทที่ 26 แนวทางในการกำหนดทิศทางการบริหารองค์กร (Guidelines for determining the direction of organizational management)	276
บทที่ 27 การวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์กร (Analysis of the organization's situation)	282
บทที่ 28 การปรับโครงสร้างและทรัพยากรองค์กร (Organizational restructuring and resource management)	293

สารบัญ ยุทธศาสตร์ผู้นำมุ่งผลสำเร็จ
(Strategic Leadership for Results)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 29 การปฏิบัติและการมอบหมายงาน (Procedures and assignments)	314
บทที่ 30 การติดตามประเมินผลปรับตัวและถอดบทเรียน เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Monitoring, evaluating, adapting, and learning from experiences to develop the organization sustainably)	322

บทนำ

ยุทธศาสตร์ผู้นำมุ่งผลสำเร็จ

(Strategic Leadership for Results)

ยุทธศาสตร์ผู้นำที่บริหารงานและบริหารคนอย่างมุ่งผลสำเร็จ คือ การผสาน "กลยุทธ์ทางธุรกิจ" เข้ากับ "การพัฒนาทรัพยากรบุคคล" ผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระจายงานอย่างเหมาะสม สร้างแรงบันดาลใจ และดึงศักยภาพสูงสุดของทีมออกมา เพื่อขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่:

1. การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน (Vision & Direction)

สื่อสารเป้าหมาย: สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจตรงกันว่างานที่ทำตอบ โจทย์วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างไร

กำหนดบทบาท (Role Clarity): มอบหมายงานให้ตรงกับทักษะ และความถนัดของแต่ละคน [1, 2]

2. การบริหารคน และพัฒนาทีม (People Management)

เสริมสร้างทักษะ (Upskilling /Reskilling): อัปเดตทักษะที่จำเป็น อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

การเป็นโค้ช (Coaching): เปลี่ยนจาก "การสั่งการ" เป็น "การโค้ช" เพื่อให้คำแนะนำและดึงศักยภาพของลูกทีม

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation): สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และมอบรางวัลหรือคำชมเพื่อตอบแทนผลงาน

3. การสร้างความไว้วางใจ และวัฒนธรรมองค์กร (Trust & Culture)

กระจายอำนาจ (Empowerment): ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ทีมงานในระดับที่เหมาะสม เพื่อความคล่องตัวและสร้างความเชื่อมั่น

เปิดรับฟังความคิดเห็น: ส่งเสริมการเปิดรับมุมมองที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมในการทำงาน

4. การติดตาม และวัดผล (Tracking & Evaluation)

วัดผลลัพธ์ไม่ใช่ชั่วโมงการทำงาน: ใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน เช่น OKRs หรือ KPIs เพื่อประเมินความคืบหน้าของงาน

การให้ Feedback อย่างสร้างสรรค์: ประเมินและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและตรงไปตรงมา

ข้อมูลภาพรวมโดย AI

บทที่ 1 ภาวะผู้นำกับสถานะของผู้นำ

(Leadership and the state of leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ทักษะและกระบวนการในการชี้นำหรือจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สถานะของผู้นำ (Leadership State) คือ บทบาท หน้าที่และสถานการณ์แวดล้อมที่ผู้นำคนนั้นดำรงอยู่ ซึ่งกำหนดวิธีคิด และการตัดสินใจ ความเข้าใจที่ชัดเจนสามารถสรุปเปรียบเทียบได้ดังนี้ครับ

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)

คือ "คุณสมบัติภายใน" เป็นทักษะที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้โดยไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งหรืออำนาจบังคับบัญชา $empeo + 1$

การใช้อิทธิพล: ใช้ความสามารถในการสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นอยากเดินตาม

ความยืดหยุ่น: ปรับเปลี่ยนสไตล์ให้เข้ากับผู้ร่วมงาน เช่น แบบประชาธิปไตย หรือแบบสอนงาน

การพัฒนาคน: มุ่งเน้นการดึงศักยภาพของผู้ตามออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. สถานะของผู้นำ (Leadership State)

คือ "เงื่อนไขภายนอก" เป็นบริบท สถานการณ์ หรือตำแหน่งที่ผู้นำคนนั้นต้องเผชิญ ซึ่งสร้างโจทย์ที่แตกต่างกันในการบริหารจัดการ

จัดการ Slideshare

สถานะปกติ: เน้นการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic) ขับเคลื่อนผลงาน และดูแลความเรียบร้อยของทีม

สถานะวิกฤต: ต้องการผู้นำที่ตัดสินใจเด็ดขาด สื่อสารฉับไว และควบคุมสติได้ดี

สถานะการเปลี่ยนแปลง: ต้องการผู้นำที่กล้าคิดนอกกรอบ นำพาองค์กรฝ่าฟันอุปสรรค *empeo +3*

สรุปความสัมพันธ

ภาวะผู้นำ คือ ตัวขับเคลื่อน (วิธีการนำ)

สถานะของผู้นำ คือ สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ (โจทย์ของการนำ)

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือผู้ที่มี "ภาวะผู้นำ" แข็งแกร่ง และสามารถประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำนั้นให้สอดคล้องกับ "สถานะ" หรือสถานการณ์รอบตัวได้อย่างเหมาะสมนั่นเองครับข้อมูลภาพรวมโดย AI

ภาวะผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” พวกเราคงได้ยินบ่อยๆจนชิน หูท่านจะได้ยินว่ามีผู้นำอยู่ในหลายอาชีพ หรือวิชาชีพ เช่น ผู้นำทางการค้า ผู้นำทางการเมือง ผู้นำทางทหาร และผู้นำท้องถิ่น ฯลฯ

แต่มีข้อที่น่าสังเกตว่า ผู้นำนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นคนใหญ่ คนโต เป็นคนมีตำแหน่งสูง ในงาน หรือเป็นผู้เผด็จการแบบฮิตเลอร์ ผู้นำนั้นอาจ เป็นหัวหน้างานในตำแหน่งเล็กๆ ในอาชีพใดๆ ก็ได้ เช่น ผู้จัดการทีมขาย ผู้จัดการคนงาน ผู้นำกรรมกรในโรงงาน เป็นต้น

กล่าวกันว่า “ถ้าคนสองคนคุยกันประเดี๋ยวเดียวไม่คนใดคนหนึ่งก็จะเป็นผู้นำในการสนทนานั้น”

ข้อที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่ง คือ ถ้ามีผู้นำก็ต้องมีผู้ตาม เพราะเป็นของกลุ่มกัน ผู้นำที่ไม่มีใครตาม ต่อไปแล้วก็คงเป็นผู้นำไปได้ไม่นาน เพราะฉะนั้นเราก็เห็นได้ว่าผู้ตามก็มีส่วนส่งเสริมผู้นำอยู่ไม่ใช่้น้อยเหมือนกัน

ความหมาย คำว่า “ผู้นำ” นั้นถ้าพูดถึงก็เป็นที่เข้าใจโดยทั่วไป แต่ถ้าจะรู้ให้ถึงซึ่งความหมายกันจริง ๆ นั้นก็มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างมากมาย เช่น

1. ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้ความสามารถ ใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การเป็นผู้นำ เป็นได้ทั้ง ศาสตร์ และศิลป์ กล่าวคือ สามารถเรียนรู้ได้ แต่ก็ต้องฝึกฝนเทคนิคเฉพาะตนเองด้วย

ดังนั้น ผู้นำจึงเป็นผู้ใช้ อิทธิพลและ/ หรือ ผู้ใช้อำนาจเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ให้งานบรรลุวัตถุประสงค์นั่นเอง

2. เกเกอร์ อาร์ เทียร์รี กล่าวว่าผู้นำคือผู้ที่ใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกัน และกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

3. ผู้นำ คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในบุคคลหลายคนที่มีอำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการ หรือ พฤติกรรมของคนอื่น

4. ผู้นำคือ บุคคลใดๆ ซึ่งเหมาะสมที่จะปลุกปั่น และนำคนอื่นๆ ให้ประพฤติและปฏิบัติ โดยที่บุคคลนั้นมีอำนาจแสดงความเห็นหรือ อำนาจพิเศษ หรือเจตนารมณ์อันเข้มแข็ง หรือความสามารถในการปกครอง

5. ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ตาม ความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ คือ คนที่มีอิทธิพลชักนำ หรือโน้มนำให้คนอื่นทำตามผู้นำ นั้น

- เป็นผู้ที่กำลังจิตใจลูกน้องไว้ได้
- ได้รับความนิยมเชื่อถือ พึ่ง เคารพนับถือ ศรัทธา รักและยำเกรง
- มีศิลปะในการจูงใจให้ลูกน้องปฏิบัติตามความประสงค์ของตน ด้วยความ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่งโดยไม่มีข้อแม้จนบรรลุภารกิจ
- ผู้นำเป็นศูนย์รวมแห่งพลัง
- มีศิลปะในการนำคนไม่ใช่ว่าจับไล่คน
- ผู้นำเป็นประจักษ์จางประทีปของหน่วยงาน
- ผู้นำเป็นสัญลักษณ์ และ หลักชัยแห่งการดำเนินงาน

6. **ภาวะผู้นำ** หมายถึงแบบแผนหรือแบบของการปฏิบัติ ที่ผู้นำแสดงออกเพื่อการนำกลุ่ม หรือบังคับบัญชากลุ่ม อาจเป็นในรูปของการกระจายงาน หรือมอบงานก็ได้ สามารถแยกเป็นข้อๆ ได้ดังนี้คือ

1. สั่งให้ปฏิบัติตาม
2. ขยายความคิดให้ปฏิบัติตาม
3. ปรีกษาหารือเพื่อให้ปฏิบัติตาม
4. ร่วมคิดร่วมตัดสินใจด้วยกัน
5. มอบงานทั้งหมดให้กระทำเองตามความสามารถ

เปรียบเทียบความยากง่ายระหว่าง ผู้นำ กับผู้ตาม

ใช้เขา	ให้เขาใช้
1. บทบาทผู้นำ	1. บทบาทผู้ตาม
2. ต้องจูงใจให้ปฏิบัติตาม	2. ศรัทธาจึงร่วมมือ
3. ต้องสั่งการ	3. คอยรับคำสั่ง
4. รับผิดชอบคำสั่ง	4. ทำตามคำสั่ง
5. มีศิลปะการพูด/สื่อสาร	5. พูดได้ไม่จำเป็นต้องพูดเป็น
6. มีความสามารถ	6. ทำตามหน้าที่
7. มีมนุษยสัมพันธ์	7. แม้ขาดเพื่อนได้ แต่งานไม่เสีย
8. ต้องสร้างบารมี	8. รู้งาน เป็นงาน

แนวทางก้าวสู่การเป็นผู้นำ

วิธีการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้มีลักษณะผู้นำ

1. การศึกษาในสถาบัน

- ผู้เข้าศึกษาจะต้องมีสติปัญญาสูงกว่าปกติ
- เพิ่มประสบการณ์อื่นๆ เข้าไปในหลักสูตร เช่นการกีฬา การ

โต้วาที การทำงานร่วมกัน

- เพิ่มกิจกรรม นอกหลักสูตร ที่จะเสริมสร้าง บุคลิกภาพ และสร้างแบบที่จำเป็นของลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ

- เพิ่มกิจกรรมอื่นๆ ที่จะปรับปรุงตนให้ดีขึ้น เช่น การค้นคว้า การอ่านตำรา การเปลี่ยนงานที่ฝึกให้ทำเป็นหลายๆ งาน และการเยี่ยมเยือนบริษัทชั้นนำ

2. การฝึกกับหมู่พวกที่มีฝีมือเด่นในการปฏิบัติงานอย่างเดียวกัน

- บุคคลที่เข้ารับการฝึกจะต้องเป็นผู้ที่คัดเลือกมาแล้วคือมีพื้นฐานความรู้ใกล้เคียงกันทำงานอย่างเดียวกัน มีตำแหน่งเดียวกัน และ เป็นผู้ที่ มีฝีมือเด่น ๆ ในการปฏิบัติงานมาแล้ว

- วิธีฝึกอาจใช้ เทคนิคต่อไปนี้คือวางรูปงานให้ปฏิบัติ มีปาฐกถา อภิปรายหมู่ทั่วไป ประชุมส่วนงาน ประชุมใหญ่ ประชุมพิเศษ ฯลฯ

3. การฝึกฝนพิเศษ

- บุคคลที่จะเข้ารับการฝึกฝนพิเศษ คือผู้กำลังปฏิบัติงานนั้นๆ อยู่ทุกคนแต่หน้าที่ในการรับผิดชอบเป็นคนละอย่าง

- วิธีฝึกฝน ใช้แบบฝึกซ้อม แนะนำฝึกอบรม นอกจากนั้นก็แถม
วิธีการทำงานร่วมกัน

- การฝึกฝน พิเศษนี้ ช่วยป้องกันไม่ให้ถูกเป็นผู้ที่เขาสนตะพาย จุง
ได้ง่าย ๆ

- การศึกษาเพื่อเข้าร่วมทำงานกันเป็นทีมผู้เข้าศึกษาจะเป็นใคร ๆ ก็ได้

- เทคนิคใช้แบบกระบวนการกลุ่ม บทบาทสมมติ และการประชุม
เพื่อแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยสร้างลักษณะแห่งความเป็นผู้นำสำหรับผู้สนใจ

1. ศึกษาจาก หนังสือตำรา และบุคคลตัวอย่าง

ท่านอาจศึกษาคนเดียว หรือร่วมกับเพื่อนฝูงก็ได้ ถ้าจะให้ดีก็ควร
ศึกษาภายใต้ความควบคุม ของอาจารย์ ที่ท่านเห็นว่า เป็นผู้นำที่ กอปร
ด้วยลักษณะแห่งความเป็นผู้นำ เช่นนี้แล้วก็จับเอาความคิดรวบยอด
เทคนิค และทักษะที่ครูอาจารย์นั้น ได้แสดงออกมาไว้ เป็นข้อที่ตนจะ
ฝึกฝนตนเอง

2. ลงมือฝึกฝนตนเองอย่างจริงจัง

หาโอกาสฝึกฝนตนเองด้วยการกระทำจริงๆ ภายหลังจากที่อ่าน
หนังสือ หรือบทความที่กล่าวถึงเทคนิคต่างๆ ของลักษณะแห่งความเป็น
ผู้นำแล้ว โอกาสที่จะฝึกได้ เช่น โดยการเป็นประธานในการประชุม

3. ระลึกได้อยู่เสมอว่าถิ่นที่ตนอาศัยอยู่

สถานที่ตนอาศัยอยู่ และสถานที่ตนใช้พักผ่อนหย่อนอารมณ์นั้น ย่อมมีอิทธิพล ฉะนั้นควรเริ่มต้นสร้างบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ตั้งแต่จุดแรกคือในหน่วยงาน

4. ถ้าสามารถจะเลือกได้ ก็จงเลือกองค์กร แต่ในวงสังคมที่นิยมแบบประชาธิปไตย และอย่าลืมว่าประชาธิปไตยนั้นต้องค่อยเป็นค่อยไป

5. หาโอกาส ฝึกประสบการณ์ให้มากอย่างเอาใจใส่ เช่น ในงานที่เกี่ยวกับการบริการคนหมู่มากเต็มใจรับทำงานเพื่อบริการตั้งแต่ ประธาน เลขานุการ นายทะเบียน เจ้าหน้าที่การเงิน ตลอดจนผู้ดูแลสถานที่

หัวหน้างานที่ดีนั้นย่อมมองงานทั้งหมดที่ตนควบคุมอยู่นั้นเห็นกระจ่างแจ้งแยกได้ใจเป็นส่วน ๆ และมองเห็นความสามารถของผู้ร่วมงาน แต่ละส่วนๆ นั้นได้โดยเร็ว ไม่กินเวลาสังเกตนาน

6. สร้างรสนิยมให้แก่งานหลายๆ ชนิด

มีหลักฐานยืนยันได้ว่า วงแห่งความสนใจ ของผู้นำนั้นกว้างขวางกว่าผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำสิ่งนี้ได้มาจากการอ่านมาก และฟังมาก สามารถสนทนาอย่างสนุกสนาน และเป็นเรื่องราวได้มากเรื่อง สิ่งนี้เป็นประโยชน์แก่ตัวผู้นำเอง โดยที่ความสามารถบรรเทาความเคร่งเครียดกับงาน อันหนึ่งย้ายไปทำอีกอันหนึ่ง ซึ่งงานทั้งสองอย่างนั้นก็ได้ผลด้วยกันทั้งคู่ และอีกประการหนึ่งมันช่วยขยายประสบการณ์ซึ่งอาจนำเอาข้อแก้ปัญหของงานหนึ่งมาดัดแปลงแก้ไขปัญหาอีกอันหนึ่งก็ได้

7. ทุกครั้งที่ทำงานผ่านไปแล้ว หาทางประเมินผลงานนั้น โดยประเมินตัวของเราเองที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานนั้นด้วย อยู่เสมอๆ มีทางทำได้หลายทาง เช่น

- สมมติตัวเป็นคนอื่น แล้วพิจารณาการกระทำของตนเอง ที่แล้วๆ มา
- พิจารณาตนเองว่าได้บำเพ็ญตนอะไรให้แก่พวกพ้อง ทีมงานบ้าง
- ได้ประพฤติดนในสิ่งที่ดีและไม่ควรอะไรบ้าง ขณะทำงานร่วมกับผู้อื่น

- ถามความคิดเห็นกับผู้ที่ทำงานร่วมกันว่า ตนบกพร่องอะไรบ้าง
- ถามคนที่ตนเคารพนับถือว่า ตนปฏิบัติอะไรผิดพลาดที่ควรแก้ไขบ้าง

- ใช้เครื่องมืออื่นๆ เช่น แบบสำรวจ หรือแบบตรวจสอบทางบุคลิกภาพ

- สดับรับฟัง ข้อติชมจากผู้ร่วมงานด้วย
- สังเกตปฏิกิริยาของผู้ทำงานด้วย ทั้งในเวลาปฏิบัติงาน และนอกเวลา

- พยายามให้ตัวของท่านเติบโตพร้อมๆ กับความรุ่งเรืองของงาน และความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน ไม่ก่อนไม่หลังกลางๆ พอดี

ในกระบวนการบริหารนั้น “คน” ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะ “คน” เป็นตัวกลางที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวให้หน่วยงานได้ เนื่องจากคนมีชีวิต จิตใจและอารมณ์ที่เหมือนและแตกต่างกันหากจะให้ “คน” สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้นั้น จะต้อง มี “หัวหน้า” หรือ “ผู้นำ” ที่มีความสามารถที่จะทำ ให้คนที่อยู่ในปกครอง ดูแล ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธา และร่วมมือ รวมใจ อันจะเป็นผลให้ทำงานได้ด้วยศักยภาพสูงสุด

บทที่ 2 ไต่บันไดก้าวสู่ขึ้นการเป็นผู้นำ (Climbing the ladder to leadership)

จากประสบการณ์ในการทำงานที่ได้ทำ หรือจากอายุงานอันทำให้เกิดความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ประกอบกับการมีบุคลิกภาพที่จะเป็นผู้นำ โดยมีคุณสมบัติพื้นฐานอันประกอบด้วย การมีความประพฤติที่ดี และการมีมนุษยสัมพันธ์ ทำให้ผู้บริหารองค์กรได้บรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหาร

การแสดงออก ทางความสามารถในการปฏิบัติงาน และการเป็นผู้บริหาร สิ่งที่หัวหน้ามักจะกังวลใจในการก้าวสู่ การเป็นผู้นำคนที่จะครองตน ครองคน และครองงานได้คือจะพัฒนาตนให้เป็นแบบฉบับผู้นำได้อย่างไร ทำอย่างไร ทีมงานจะเชื่อถือ หรือศรัทธาจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารได้อย่างไร และบันไดสู่หัวหน้า หรือผู้นำที่ดี ผู้เขียนขอเฉลยย่อๆ พอเป็นสังเขปดังนี้

การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้นำ

เราอาจจะสร้างแบบฉบับให้กับตนเองในการเป็นผู้นำได้โดย

1. แต่งกายเหมาะสม
2. เดิน ยืน มั่นคง
3. กล้าแสดงออก ลงมือทำก่อน
4. ทักทายคนอื่น ก่อนเสมอ
5. ทำรายการต่างๆ ที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง

6. เป็นตัวของตัวเอง และมีความเชื่อมั่น
7. วางแผนพัฒนาตนเองเสมอ
8. จงเป็นนักฟังมากกว่าพูด
9. เป็นผู้เสริมพลังใจให้แก่ตนเอง
10. ใช้ภาษาในแง่บวก ในการติดต่อสื่อสารกับ ทีมงาน

การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อการบริหาร

บุคลิกภาพมีความสำคัญ

- เป็นคนสดชื่น อารมณ์ดีอยู่เป็นนิจ
- เป็นที่ชื่นชอบ ชื่นชม นิยมและเป็นที่รัก
- สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้ดี
- ติดต่อประสานงานกับใครก็ประสบผลสำเร็จ
- เป็นผู้มีความกล้า ความมั่นใจ

แนวทางการปรับปรุงบุคลิกภาพให้ดีขึ้น

- จงเป็นคนใจกว้างขวาง
- จงให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
- จงเป็นตัวของตัวเอง
- จงแสวงหาคำแนะนำ
- จงทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง ไม่ย่อท้อ
- จงตรวจสอบความก้าวหน้าของตนเองอยู่เสมอ

เรื่องที่เราควรเอาใจใส่ เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ

สิ่งที่เราควรเอาใจใส่คือเรื่องบุคลิกภาพภายนอก และบุคลิกภาพภายในดังนี้

บุคลิกภาพภายนอก

- รูปร่างหน้าตา
- การแต่งกาย
- กิริยาท่าทาง
- การใช้สายตา
- การตรงต่อเวลา
- การปราศรัย
- การใช้น้ำเสียง
- การใช้ถ้อยคำ
- การพูด การสนทนา
- การแสดงออก

บุคลิกภาพภายใน

- ความเชื่อมั่นในตนเอง
- ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง
- ความรับผิดชอบ
- ความรู้จักกาลเทศะ
- ความมีน้ำใจ เป็นผู้ให้
- ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

- ความมีปฏิภาณไหวพริบ
- ความรอบรู้
- ความจริงใจ
- ความมีคุณธรรม

ทำอย่างไรให้ลูกน้องเชื่อถือ และศรัทธา

ในการก้าวสู่การเป็นผู้นำนั้นหัวหน้าจะต้องสร้างความเชื่อถือ หรือเชื่อมั่นให้กับทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา คือ

1. บุคลิกภาพ กิริยาท่าทาง การแต่งกาย การวางตัวเหมาะสม
2. อารมณ์มั่นคง อารมณ์ดี
3. มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับ
4. มีความประพฤติดี
5. เสมอต้นเสมอปลาย
6. หวังดีและปรารถนาดีกับลูกน้อง
7. ช่วยเหลือให้คำแนะนำเพื่อความก้าวหน้า/สำเร็จ
8. กล้าแสดงออก/เริ่มก่อน
9. รักษาคำมั่นสัญญา
10. มั่นใจและวางใจตัวเขา
11. ดำเนินเพื่อก่อ มิใช่ทำลาย
12. ชม แสดงน้ำใจ เมื่อประสบความสำเร็จ

13. ไม่หลงตัวเอง ไม่ลำเอียง

14. เปิดใจให้กว้าง รับฟังทุกคน ทุกปัญหา

15. พัฒนาตนอยู่เสมอ ทันทเหตุการณ์

การสร้างเชื่อมั่นในทางการบริหาร

แนวทางในการที่หัวหน้า หรือผู้นำจะเสริมสร้างความเชื่อมั่น
ทางการบริหารคือ

1. มีความรู้ในงาน ระบบงาน องค์กร
2. มีความสามารถในการทำงาน
3. มีความสามารถในการพูดหรือถ่ายทอด
4. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง งาน องค์กร
5. เข้าสังคมเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง
6. เป็นนักพัฒนาหาความรู้ในส่วนที่ขาด
7. ปรับปรุงบุคลิกภาพในส่วนที่ขาด
8. ทันทเหตุการณ์ทันสมัย
9. เรียนรู้ตัวอย่างจากบุคคลอื่น
10. ฝึกตัวเป็นผู้นำ คิดก่อน และตัดสินใจก่อนเสมอ

บันไดก้าวสู่หัวหน้าหรือผู้นำที่ดี

บันไดก้าวสู่หัวหน้าหรือผู้นำที่ดีจะต้อง

1. รู้จักตนเองในบทบาท ความคิดและทัศนคติในการเป็นผู้นำ
2. รู้จักขอบเขตของอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ
3. มีการเป็นผู้นำ ที่จะประพฤติดนเป็นแบบอย่าง
4. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานแทนเรา
5. มีความเชี่ยวชาญในหลักการบริหาร
6. รู้จักการแก้ไขปัญหา ในการที่ทำหรือที่รับผิดชอบ
7. ซื่อตรงและยึดมั่นต่อคุณธรรม
8. มีความรู้รอบตัวและกว้างขวาง
9. ใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องช่วย
10. ทนต่อเหตุการณ์เสมอ

เครื่องมือในการอยู่ร่วมกันกับคนในองค์กรได้อย่างมีความสุข หัวหน้าจะต้องรู้ และเข้าใจความเป็นมนุษย์ โดยอาศัยหลักการในการ เป็นผู้ที่มิมีมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเพื่อหน่วยงาน ไม่ใช่เพื่อ ตัวหัวหน้าให้ทีมงานเข้าใจในงานที่ทำที่เราสอนพร้อมที่จะแนะนำ ช่วยเหลือ เมื่อเกิดการผิดพลาดก็ให้อภัย แก้ไขผู้บกพร่อง ดูแลทุกข์ สุข และให้ความอบอุ่น ให้ทราบเรื่องที่ควรทราบให้ความใกล้ชิด คั่นเคย และ เป็นกันเองเพื่อให้ทีมงานรัก เพื่อนร่วมงานศรัทธา และหัวหน้าเรา สนับสนุนต่อ ๆ กันไป

บทที่ 3 คุณสมบัติผู้นำที่ควรจะเป็น

(The qualities of a good leader)

ผู้นำมืออาชีพ(The Professional Leader)

คำว่าผู้นำพวกเราคงได้ยินบ่อยๆจนชินหูท่านจะได้ยินว่ามีผู้นำอยู่ในหลายอาชีพหรือวิชาชีพเช่นผู้นำทางการค้าผู้นำทางการเมืองผู้นำทางทหารและผู้นำท้องถิ่น ฯลฯ

แต่มีข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับผู้นำนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นคนใหญ่คนโตเป็นคนมีตำแหน่งสูงในงานหรือเป็นผู้เผด็จการแบบฮิตเลอร์ผู้นำนั้นอาจเป็นหัวหน้างานในตำแหน่งเล็กๆในอาชีพใดๆก็ได้เช่นผู้จัดการทีมขาย ผู้จัดการคนงานผู้นำกรรมกรในโรงงาน เป็นต้นกล่าวกันว่า “ถ้าคนสองคนคุยกันประเดี๋ยวเดียวไม่คนใดคนหนึ่งก็จะเป็ผู้นำในการสนทนา นั้น”

ข้อที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งคือถ้ามีผู้นำก็ต้องมีผู้ตามเพราะเป็นของคู่กันผู้นำที่ไม่มีใครตามต่อไปแล้วก็คงเป็นผู้นำไปได้ไม่นาน เพราะฉะนั้นเราก็เห็นได้ว่าผู้ตามก็มีส่วนส่งเสริมผู้นำอยู่ไม่น้อยเหมือนกัน