



ข่าวประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ 0-2649-5000 ภายใน 15666 โทรสาร 0-259-6172

114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 โทรศัพท์ 0-2649-5000 ภายใน 15666

ส่วนวิเทศสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร ได้จัดระบบข่าวสื่อสิ่งพิมพ์ สนใจดูรายละเอียดได้ที่ <http://news.swu.ac.th/newsclips/>

ข่าวจากหนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ ฉบับประจำวันที 21 เดือนกันยายน พ.ศ.2563 หน้า 10 มูลค่าข่าว 266,592.-

ผู้นำเก่ง ดูจากอะไร? (ตอนที่ 1)

กรุงเทพธุรกิจ
Leading For Future
● ดร. สุทธิโสพรรณ ช่างยงศฤงคาร
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
บริษัท สลิงชอก กรุ๊ป



เมื่อกลางปีที่ผ่านมา ทีมงานของสลิงชอก
นั่งทบทวนเป้าหมายขององค์กร
15 ปีที่ผ่านมาเราได้มีโอกาสพัฒนาผู้นำ
องค์กรในเมืองไทยไปกว่า 500 องค์กร ผู้นำ

100,000 คน

การก้าวเข้าสู่ปีที่ 15 เรามีพันธกิจที่ยิ่งใหญ่คือการช่วยพาผู้นำ
องค์กรไทย ไปสู่ระดับมาตรฐานโลก

คำถามจึงเกิดขึ้น ผู้นำเก่ง ๆ ดูจากอะไร มันมีดัชนีอะไร
ที่เป็นตัวชี้วัดไหม

หากจะดูระดับชาติก็มีดัชนีวัดสุขภาพเศรษฐกิจ เช่น
ค่า GDP

ระดับองค์กรก็มีดัชนีวัดสุขภาพองค์กร เช่น ยอดขาย
กำไร สุขภาพพนักงาน ระดับความผูกพันในองค์กร

ระดับบุคคลก็มีดัชนีวัดสุขภาพ เช่น ค่าคอเลสเตอรอล
ในเลือด ไม่ควรเกิน 200mg/dl ดัชนีมวลกายที่ 18.5-22.9
จึงจะเรียกว่าสมส่วน ไม่อ้วนไป หรือผอมไป

การมีดัชนี (Index) เหล่านี้เป็นมาตรฐานให้เราวัดสถานะ
ปัจจุบัน เราใช้วิธีวัดพฤติกรรมอย่างไร เพราะค่าเหล่านี้ล้วน
เป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมกัน การนอน การใช้ชีวิต แนวคิด
การมองโลก การบริหารความเครียด เป็นต้น และช่วยให้เราปรับ
พฤติกรรมได้ทันเพื่อกลับมาดีสุขภาพดี

แต่อะไรคือดัชนีชี้วัดตัวผู้นำองค์กร?

เมื่อเป้าหมายของเราคือต้องการช่วยพัฒนาผู้นำองค์กรไทย
ให้พาองค์กรไปสู่ระดับโลก จึงจำเป็นต้องมีผู้นำองค์กรต้อง
รู้สุขภาพการนำองค์กรของตนเอง เพื่อที่จะได้ปรับพฤติกรรม
เสริมทักษะได้ทัน

จากวันนั้นจนถึงวันนี้เกือบ 1 ปี ที่เราลุกขึ้นมาตั้งทีม
ศึกษาดัชนีวัดสุขภาพผู้นำองค์กร ประกอบด้วยทีมวิจัยจาก
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รวมถึงนักพัฒนา ผู้นำองค์กร และที่ปรึกษากว่า 20 ชีวิตที่มา
ร่วมทดสอบ เปรียบเทียบผลกับ 38 สถาบันทั่วโลก 21 องค์กร
ชั้นนำในไทย เพื่อให้ได้มาซึ่งเครื่องมือและตัวชี้วัดสุขภาพ
ผู้นำไทยในการพาองค์กรไปสู่ระดับโลก จึงถือเป็นเครื่องมือ
ระดับมาตรฐานสากล โดยคนไทยเพื่อคนไทย เพราะเมื่อวัดถูกจุด
ก็แก้ไขตรงจุด

เราพบคุณลักษณะหลัก (Persona) ของผู้นำองค์กรไทย
6 Persona ที่ได้ถูกดึงออกมาว่าเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับ
“คนไทย” กับภารกิจสู่ “เวทีโลก”

1. นักสำรวจความแปลกใหม่ (Uncharted Explorer)

ผู้นำที่มองเห็นโอกาส กล้าเสี่ยงที่จะทำอะไรใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา
งานและเสริมสร้างธุรกิจ สามารถรับมือกับความผันผวน
ความไม่แน่นอน ความคลุมเครือ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น



อีกทั้งยังต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องส่วนตัวด้วย

2. **นักบ่มผู้พิชิตความสำเร็จ (Success Warrior)** ผู้นำ
ต้องผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ภายใต้ภาวะการแข่งขันที่ทวีความ
รุนแรงและคู่แข่งมากมายที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน ด้วยการมองหา
และสร้างความแตกต่างเพื่อให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน
ด้วยการมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี
ต่าง ๆ ได้ เพื่อพาองค์กรให้อยู่รอดและเติบโต

3. **นักสื่อสารผู้เข้าใจคน (Empathic Communicator)**
ผู้นำต้องมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานและเป็นตัวอย่างที่ดี สามารถ
กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้ทีมงานเข้าใจและเดินไปใน
ทิศทางเดียวกัน ผ่านการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดใจรับฟัง
ความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. **นักผนึกพลัง (Synergistic Winner)** ผู้นำต้องรู้จัก
มอบหมายกระจายงานและกระจายอำนาจในการตัดสินใจ รวมทั้ง
สร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในและผู้มีส่วนได้เสีย
ภายนอก ที่สำคัญต้องรู้จักใช้ประโยชน์จากอำนาจและการเมือง
ภายในองค์กร อย่างถูกต้องให้เกิดประสิทธิผลเต็มที่

5. **นักส่งเสริมความหลากหลาย (Diversity Promoter)**
ทักษะสำคัญอีกประการสำหรับผู้นำที่จะได้รับการยอมรับระดับโลก
คือต้องสามารถมองเห็นภาพใหญ่ เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นจากมุมมอง
ระดับสากล และรู้จักใช้ประโยชน์จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่นับวัน
จะทำให้โลกค่อย ๆ เล็กลง นอกจากนั้นยังต้องให้ความสำคัญและ
ให้คุณค่ากับความแตกต่างที่หลากหลาย รวมทั้งสามารถเชื่อมโยง
บุคลากรภายในองค์กรให้เข้าใจโลก ภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป
ตลอดเวลาได้อีกด้วย

6. **ผู้ถือไฟนำทาง (Torch Bearer)** สุดท้ายแต่ไม่
สำคัญน้อยสุด ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นเสมือนผู้ถือไฟฉายหรือ
คบเพลิงนำทาง ต้องเป็นผู้ที่มีสายตายาวไกล สามารถมองเห็น
และคาดเดาแนวโน้มต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างชัดเจน
แม่นยำ และต้องเตรียมพร้อมด้วยการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ๆ ไว้ให้
กับองค์กร รวมทั้งต้องสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสำเร็จใน
ระยะยาวอย่างยั่งยืน และต้องถ่ายทอดประสบการณ์ องค์ความรู้
ต่าง ๆ ที่มีไว้กับองค์กร เพื่อไม่ให้สิ่งที่มีคุณค่าเหล่านี้สูญหายไป
เมื่อผู้นำไม่อยู่แล้ว

ส่วนตัวเลขดัชนีในแต่ละข้อควรเป็นอย่างไร ติดตามกัน
ฉบับต่อไปนะคะ