นักบริหารมืออาชีพ

ความหมาย

นักบริหารมืออาชีพ (Professional Administrator) ถ้าแยกออกเป็น **"นักบริหาร"** คำหนึ่ง กับ **"มืออาชีพ"** อีกคำหนึ่ง จะได้ความหมายของคำทั้งสอง ดังนี้

ความหมายของ **"นักบริหาร"** มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

1. ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒ ได้แยก **"นักบริหาร"** ออกเป็น **"นัก"** คำหนึ่ง กับ "บริหาร" อีกคำหนึ่ง นัก ใช้ประกอบคำอื่น หมายความว่า ผู้ชอบ ผู้มีอาชีพในทางนั้นๆ เช่น นักกฎหมาย ส่วน บริหาร ดำเนินการ จัดการ เช่นบริหารธุรกิจ **นักบริหาร** น่าจะหมายถึง ผู้ชอบดำเนินการ หรือผู้ชอบจัดการ หรือผู้มีอาชีพดำเนินการ หรือผู้มีอาชีพจัดการ

2. **นักบริหาร** คือผู้ที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในหน่วยงานหรือองค์กร จำต้องมี **"นักบริหาร"** หรือบางแห่งเรียกว่า **"ผู้บริหาร"**

3. **นักบริหาร** คือผู้ที่ทำงานร่วมกับคนอื่น ความสำเร็จของเรา อยู่ที่การทำงานร่วมกับคนอื่น หรือเราเป็น Input การบริหารเป็น Process ความสำเร็จ (output) ของการบริหาร ต้องผ่านการกระทำของบุคคลอื่น จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน

4. **นักบริหาร** คือผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำในหน่วยงานนั้นๆ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด และมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ภายในหน่วยงาน

5. **ผู้บริหาร** คือผู้ที่ทำให้หน่วยงานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยตนเองไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานนั้นโดยตรง แต่อาศัยความร่วมมือให้ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติแทน

ส่วนความหมายของ **"มืออาชีพ"** นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย เช่นกัน ดังนี้

1. ในปทานุกรมซึ่งรวบรวมโดยอาจารย์บุญสิริ สุวรรณเพ็ชร ได้ให้ความหมายของ **มืออาชีพ** ว่า ผู้ซึ่งมีความรู้และความชำนาญเป็นอย่างดี เพราะประกอบอาชีพด้านนี้มานาน

2. **มืออาชีพ** คือการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริงและทำงานให้เกิดผลงานดีที่สุด

3. **มืออาชีพ** คือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านนั้นๆ เป็นอย่างมาก จนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญ ที่มีอยู่นั้นไปประกอบอาชีพได้อย่างดี และถึงแม้ว่าไม่ได้นำเอาความรู้ ความชำนาญ และความสามารถไปใช้ประกอบอาชีพ ถ้าเก่งถึงขั้น ก็เรียกว่า **มืออาชีพ** ด้วยสำนวนนี้เป็นสำนวนใหม่ เพิ่งเกิดเมื่อไม่ช้าไม่นานมานี้ เป็นสำนวนที่ใช้ครั้งแรกๆ ในทางธุรกิจ เช่น **นักขายมืออาชีพ นักบริหารมืออาชีพ ช่างไม้มืออาชีพ นักแข่งรถมืออาชีพ** เป็นต้น

4. **มืออาชีพ** คือผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำ ทำงานทุกครั้งจะทำได้บรรลุเป้าหมาย โอกาสที่จะล้มเหลวผิดพลาดแทบจะไม่มี ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้เมื่อมอบหมายงานให้ทำ คำนี้ตรงกันข้ามกับ **"มือสมัครเล่น" "ผู้ฝึกงาน"** ซึ่งเป็นผู้เข้ามารับงานไม่นาน ยังขาดทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าคอยแนะนำแก้ไขปรับปรุงอยู่ด้วย เพราะไม่สามารถทำงานคนเดียวได้

5. **มืออาชีพ (professional)** คือคำที่เราไปยืมมาจากวงการกีฬา ในวงการกีฬามีอยู่ 2 คำคือ **มืออาชีพ** และ **มือสมัครเล่น** ซึ่งแยกความแตกต่างกันได้ชัดเจน หากเมื่อไหร่เป็นมืออาชีพ แปลว่าคนคนนั้นต้องดำรงชีวิตด้วยกีฬาประเภทนั้น เช่น นักฟุตบอลอาชีพ นักมวยอาชีพ ในการเป็นมืออาชีพนั้นมีเงื่อนไขมากมายที่ต้องปฏิบัติตาม

เมื่อนำคำว่า **"นักบริหาร"** มารวมกับ **"มืออาชีพ"** จะได้คำว่า **"นักบริหารมืออาชีพ"** ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ทั้งที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. นักบริหารมืออาชีพ คือผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์การ ด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่ปฏิบัติ

2. นักบริหารมืออาชีพ คือผู้ที่เป็นมืออาชีพในการบริหารจริงๆ เช่น มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

3. นักบริหารมืออาชีพ คือผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานกิจการต่างๆ ให้สำเร็จ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองและความร่วมมือของผู้อื่น

4. นักบริหารมืออาชีพ หรือที่เรียกกันง่ายๆว่า **"มือโปร"** มาจากภาษาอังกฤษว่า Professional Manager นั้น มีคุณสมบัติหลักๆ คือ มีการศึกษาดี มีประสบการณ์กว้างจากงานหลายด้าน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด โดยกระทำอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเป็นระเบียบและมีแบบแผน คุณสมบัติดังกล่าวนี้ จะได้มาก็โดยการฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนามาอย่างเป็นระบบ และใช้เวลายาวนานทีเดียว และที่สำคัญคือ จะต้องมีการผ่านประสบการณ์จากการปฏิบัติมามากพอสมควรด้วย

5. นักบริหารมืออาชีพ คือชื่อเรียกสำหรับบุคคลที่เป็นผู้บริหารที่เป็น **"ลูกจ้างร้อยเปอร์เซ็นต์"** ของกิจการที่เป็นบริษัทมหาชนในประเทศที่พัฒนาแล้ว

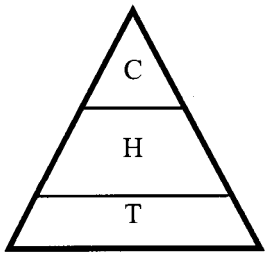
ทักษะที่จำเป็นของนักบริหารมืออาชีพ

ทักษะที่จำเป็นของนักบริหารมืออาชีพ วิเคราะห์จากทฤษฎี 3 ทักษะ (three skills) ซึ่งเป็นทฤษฎีของแคทซ์ (Kats) เป็นทฤษฎีที่นักบริหารเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วจะได้ชื่อว่าเป็น **"นักบริหารมืออาชีพ"** ทักษะทั้ง 3 ทักษะประกอบด้วย

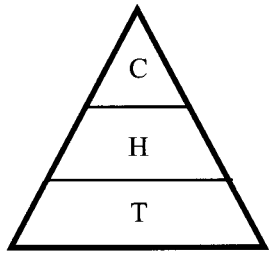
1. ทักษะทางความคิดรวบยอด (conceptual skill) คือทักษะที่ผู้บริหารรู้และเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น รู้และเข้าใจว่าหน่วยงานของตนมีบทบาทหน้าที่ทำอะไรบ้าง แบ่งงานเป็นหน่วยงานย่อยๆอะไรบ้าง และมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอย่างไรบ้าง

2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (human skill) คือทักษะในความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วย หัวหน้าภาควิชา ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ เป็นต้น

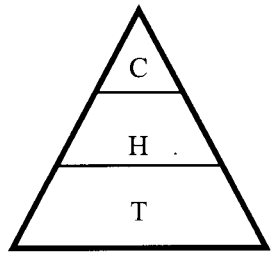
3. ทักษะทางเทคนิค (technical skill) คือทักษะในการทำงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การพิมพ์ การร่างหนังสือติดต่องาน การทำสื่อการสอน การสอน เป็นต้น



ผู้บริหารโรงเรียน
อธิการบดี



หัวหน้าหมวดวิชา
หัวหน้าภาควิชา



ครู, อาจารย์

จากแผนภูมิข้างบนนี้ C คือ Conceptual Skill, H คือ Human Skill, T คือ Technical Skill

ขอยกตัวอย่าง "โรงเรียน" จะพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่เป็นนักบริหารมืออาชีพควรมี Conceptual Skill และ Human Skill ให้มากกว่า Technical Skill ซึ่งจะแตกต่างไปจากผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก หรือหัวหน้าหมวดวิชาควรมีทักษะทั้ง 3 พอๆ กัน ส่วนครูน้อยหรือ อาจารย์ควรมี Technical Skill มากกว่า Conceptual Skill และ Human Skill เป็นต้น

นั่นคือ นักบริหารมืออาชีพ ควรมี **ทักษะทางความคิดรวบยอด (conceptual skill)** และ **ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ (human skill)** ให้มากกว่า **ทักษะทางเทคนิค (technical skill)** คือมีความเข้าใจว่าหน่วยงานของตนมีบทบาทหน้าที่อย่างไร แบ่งงานเป็นหน่วยงานย่อยๆ อะไรบ้าง และมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอย่างไรบ้าง รวมทั้งมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่วนทักษะในการทำงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การพิมพ์หนังสือ การร่างหนังสือติดต่องาน การทำสื่อการสอน การสอนในชั้นเรียน ก็ควรจะมีเช่นกัน แต่มีน้อยกว่าทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ได้

มีนักวิชาการท่านหนึ่งได้คิดทักษะที่จำเป็นของนักบริหารมืออาชีพเพิ่มอีก 2 ทักษะ คือ **ทักษะทางวิสัยทัศน์ (vision skill)** เป็นทักษะในการมองอนาคตข้างหน้าและคาดการณ์ล่วงหน้าได้ กับ **ทักษะทางการวางแผนกลยุทธ์ (strategic skill)** เป็นทักษะในการวางแผนในการดำเนินงานทั้งวางแผนคาดการณ์ข้างหน้า วางแผนแก้ปัญหา วางแผนระยะสั้นและวางแผนระยะยาว

คุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพ

มีทฤษฎีหลากหลายทฤษฎีทั้งไทยและเทศที่จะวิเคราะห์ได้ว่า "นักบริหาร" เป็น "**นักบริหารมืออาชีพ**" หรือไม่อย่างไร จะได้กล่าวถึงทฤษฎีต่างๆ ทั้งไทยและเทศบางทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎีสามภูมิ

เป็นทฤษฎีของไทยเรามีมาช้านานแล้ว แต่ก็ยังใช้ได้ในปัจจุบัน คือนักบริหารมืออาชีพ ควรมีทั้งสามภูมิ คือ **ภูมิรู้ ภูมิธรรม** และ**ภูมิฐาน** ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภูมิรู้ คือความรู้ความสามารถ เช่น มีความรู้ทางทฤษฎีการบริหาร และสามารถนำความรู้ทางการบริหารไปใช้ในการบริหารงานได้ มีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานของตนว่ามีบทบาทหน้าที่ทำอะไรบ้าง มีหน่วยงานย่อยๆ อย่างไรบ้าง รวมทั้งมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์บ้านเมืองมีความรู้รอบตัว เป็นต้น

2. ภูมิธรรม คือมีความประพฤติดีประพฤติชอบมีคุณธรรม เช่น มีความซื่อสัตย์มีความโปร่งใส มีความยุติธรรมในการทำงาน มีหิริโอตัปปะ มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ เป็นต้น

3. ภูมิฐาน คือมีบุคลิกลักษณะดี รูปร่างหน้าตาท่าทางดี การแต่งกายเรียบร้อย อย่างไรก็ตามถ้าหากบุคลิกลักษณะและรูปร่างหน้าตาท่าทางไม่ดี แต่รู้จักแต่งกายเรียบร้อย ก็จะทำให้ผู้บริหารดูภูมิฐานได้เช่นกัน

ถ้าหากผู้บริหารปฏิบัติตนให้ครบทั้ง 3 ภูมิ ดังกล่าวแล้ว ก็แสดงว่าเป็น "**นักบริหารมืออาชีพ**" แน่นอน

ทฤษฎีของเกทเซลส์ (Getzel) กับ กูบา (Guba)

เกทเซลส์ (Getzel) กับ กูบา (Guba) ได้แบ่งผู้บริหารออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ผู้บริหารที่ใช้อำนาจทางสถาบันมิติ (nomothetic dimension leader) คือผู้บริหารที่ใช้อำนาจ และระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการให้บุคลากรมีบทบาทตามที่สถาบันกำหนด เช่น ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ให้ครูในโรงเรียน ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน โดยไม่มีการประนีประนอมหรือยกเว้นใดๆทั้งสิ้น ครูต้องปฏิบัติตามให้ได้งานจึงจะสำเร็จ

2. ผู้บริหารที่ใช้บารมีทางบุคลามิติ (idiographic dimension leader) คือผู้นำที่ยึดบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีบุคลิกภาพ และความต้องการแตกต่างกัน ผู้บริหารเข้าใจ

ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความต้องการ ความทุกข์ ความสุข ความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ หากมีสิ่งใดที่ขัดกับระเบียบข้อบังคับอยู่บ้างก็ใช้วิธีประนีประนอม ไม่เคร่งครัดจนเกินไป เพราะถือว่าถ้าบุคคลมีความสุข ไม่มีความวิตกกังวลจนเกินไป ก็จะทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพและสำเร็จ

3. ผู้บริหารแบบประสานประโยชน์หรือผสมผสาน (transactional leader) คือผู้นำที่เน้นพฤติกรรมทั้งสองด้าน คือใช้อำนาจทางสถาบันมิติและใช้บารมีทางบุคลามิติพร้อมๆ กัน คือผสมผสานกันทั้งยึดระเบียบข้อบังคับของสถาบันและคำนึงถึงผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลด้วย เช่น ครูใหญ่ยึดระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนและประนีประนอมในกรณีที่ครูมีความจำเป็นส่วนตัว หรือมีปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

นักบริหารมืออาชีพควรจะเป็นแบบไหนดี ถ้าหากเป็นผู้บริหารที่ใช้อำนาจทางสถาบันมิติ (nomothetic dimension leader) ก็จะแข็งเกินไปไม่ยืดหยุ่น และถ้าเป็นผู้บริหารที่ใช้บารมีทางบุคลามิติ (idiographic dimension leader) ก็จะหย่อนเกินไป ดังนั้นควรจะเป็น ผู้บริหารแบบประสานประโยชน์หรือผสมผสาน (transactional leader) จะดีกว่า คือผสมผสานกันทั้งยึดระเบียบข้อบังคับของสถาบันและคำนึงถึงผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลด้วยหรือยืดหยุ่นบ้างในบางโอกาส

ทฤษฎีของเบลค (Blake) กับ มูตัน (Mouton)

เบลค (Blake) กับ มูตัน (Mouton) ได้แบ่งผู้บริหารออกเป็น 2 แบบ คือ

1. ผู้บริหารแบบคำนึงผลผลิต (concern for production) คือผู้บริหารที่ใฝ่ใจในงาน คำนึงถึงผลงานเป็นสำคัญ หรือเก่งงาน

2. ผู้บริหารแบบคำนึงคน (concern for people) คือผู้บริหารที่ใฝ่ใจในคน คำนึงถึงคนเป็นสำคัญ หรือเก่งคน

จากผู้บริหาร 2 แบบนี้ ได้แบ่งผู้บริหารออกเป็น 5 แบบย่อยๆ ด้วยกัน คือ

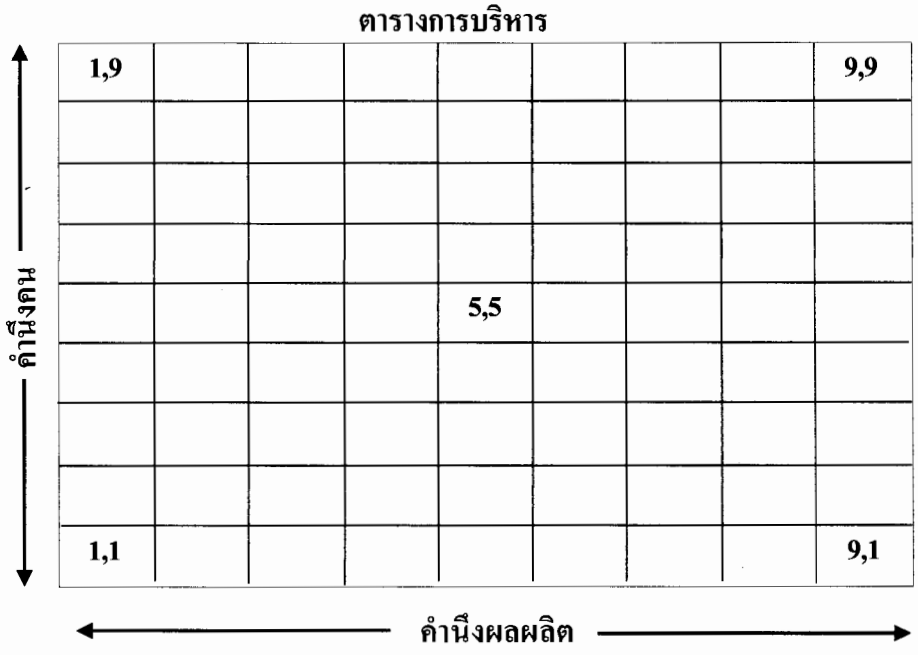
1. ผู้บริหารแบบย่ำแย่ (impoverished) คือผู้บริหารที่สนใจงานน้อยมากและสนใจคนน้อยมาก คือไม่สนใจที่จะทำงาน ไม่สนใจว่าผู้ร่วมงานจะทำงานหรือไม่อย่างไร ไม่สนใจทั้งงานและผู้ร่วมงาน จึงเรียกได้ว่าเป็นผู้บริหารแบบย่ำแย่ (จากตารางการบริหารงาน คือ 1,1)

2. ผู้บริหารแบบงานขึ้นสมอง (task) คือผู้บริหารที่สนใจงานมาก สนใจคนน้อยมาก ไม่สนใจว่าผู้ร่วมงานว่าจะทุกข์สุขอย่างไร คือสนใจแต่งาน ไม่สนใจผู้ร่วมงาน (จากตารางการบริหารงาน คือ 9,1)

3. ผู้บริหารแบบเดินสายกลาง (middle of the road) คือผู้บริหารที่สนใจงาน และสนใจคนปานกลาง คือสนใจที่จะทำงานพอสมควรไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป รวมทั้งสนใจผู้ร่วมงานพอสมควรเช่นกัน จึงน่าจะเรียกผู้นำแบบนี้ว่าผู้นำแบบเดินสายกลาง (จากตารางการบริหารงาน คือ 5,5)

4. ผู้บริหารแบบชุมนุมสังสรรค์ (country club) คือผู้บริหารที่สนใจคนมากแต่สนใจงานน้อยมาก เอาใจใส่ผู้ร่วมงานมากแต่ไม่ค่อยสนใจในการทำงาน คือสนใจแต่ผู้ร่วมงาน ไม่สนใจงาน (จากตารางการบริหารงาน คือ 1,9)

5. ผู้บริหารแบบเล่นเป็นทีม (team approach) คือผู้บริหารที่สนใจงานมาก และสนใจคนมาก คืองานก็ดีมีประสิทธิภาพ คนก็มีความสุขมากในการทำงาน เหมือนการเล่นกีฬาเป็นทีม คือสนใจทั้งงานและผู้ร่วมงาน จึงน่าจะเรียกผู้บริหารแบบนี้ว่าผู้บริหารแบบเล่นเป็นทีม (จากแผนภูมิคือ 9,9)



นักบริหารมืออาชีพ จึงควรเป็นผู้บริหารแบบเล่นเป็นทีม (team approach) หรือเป็นผู้บริหารแบบเดินสายกลาง (middle of the road) ก็ยังดี แต่ไม่ควรเป็นผู้บริหารแบบย่ำแย่ (impoverished) หรือผู้บริหารแบบงานขึ้นสมอง (task) หรือผู้บริหารแบบชุมนุมสังสรรค์ (country club)

ทฤษฎีของเลวิน (Kert Lewin) ลิพพิท (Ronald Lippit) และ ไวท์ (Ralph White)

เลวิน ลิพพิท และ ไวท์ ได้ทำการทดลองกับเด็ก 3 กลุ่มที่มหาวิทยาลัยไอโอวา โดยให้แต่ละกลุ่มมีผู้บริหารหรือหัวหน้าหรือผู้นำกลุ่ม ผู้นำเป็นผู้สั่งให้ทำงาน ผลของการทดลองทำให้ทราบแบบของผู้นำ 3 แบบด้วยกัน คือ

1. แบบอัตนิยมหรืออัตตาธิปไตย (autocrat) หมายถึง ผู้บริหารที่นิยมใช้อำนาจอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ตัดสินใจและแก้ปัญหาเองทุกเรื่อง เป็นผู้กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานเอง ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ยังชอบทำตามใจตัวเอง เน้นตัวเองเป็นใหญ่ และต้องการให้คนอื่นทำตามความคิดของตนเอง และมักจะเรียกกันว่าเป็น ผู้บริหารแบบเผด็จการ เพราะผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการแต่ผู้เดียว ผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นหรือเลือกผู้ร่วมงานได้เลย ทั้งจะต้องทำตามที่ผู้บริหารสั่งการ จะทำเกินขอบเขตหรือล่วงหน้าไม่ได้เลย ถ้าหากในองค์กรมีผู้บริหารแบบนี้จะมีผลดีอยู่บ้างคือ ในกรณีที่บุคลากรในองค์กรนั้นขาดความรู้ความสามารถ หรือมีความคิดขัดแย้งกัน ขาดความรับผิดชอบ และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ก็ย่อมจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยดีอย่างยิ่ง แต่จะมีผลเสียถ้าผู้บริหารไม่มีความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความรู้ความสามารถ ก็ย่อมจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเสียหาย และไม่เจริญก้าวหน้าแน่นอน ยิ่งไปกว่านั้นบุคลากรในองค์กรไม่มีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีกำลังใจในการ ทำงาน และจะเกิดการผิดพลาดในการดำเนินงานได้ง่าย จึงเห็นได้ว่าถ้าในองค์มีผู้บริหารแบบนี้จะมีผลเสียมากกว่าผลดี

2. แบบประชาธิปไตย (democratic) หมายถึงผู้บริหารที่ใจกว้าง ถืออำนาจของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง จะดำเนินการบริหารงานสิ่งใดก็มักจะกระทำในนามของกลุ่ม คือผู้ร่วมงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้อภิปรายและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตัวผู้บริหารเป็นทั้งผู้นำและผู้ให้คำแนะนำสั่งงานแก่ผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงานผู้ร่วมงานมีสิทธิที่จะเลือกทำงานกับคนที่คิดว่าเหมาะสมกับตนได้มากกว่า ดังนั้นผู้ร่วมงานจึงมีความไว้วางใจกัน

มีสัมพันธภาพอันดีต่อกัน รวมทั้งมีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างจริงจังและเต็มใจ ซึ่งก็ล้วนแต่เป็นผลดีทั้งสิ้น ถ้าหากในองค์กรมีผู้บริหารแบบนี้ ก็จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีขวัญดีอีกด้วย

ส่วนผลเสียก็มีอยู่บ้าง คือถ้าผู้บริหารในองค์กรยังมีน้ำใจไม่หนักแน่นพอในการประชุมพิจารณาแสดงความคิดเห็นต่างๆ อาจเกิดความแตกแยกได้ยิ่งผู้บริหารมีประสบการณ์น้อยหรือยังไม่เป็นผู้ใหญ่พอ อาจเกิดความวุ่นวายได้ อย่างไรก็ตามผู้บริหารแบบนี้มีผลดีมากกว่าผลเสียแน่นอน

3. แบบเสรีนิยม (laissez faire) หรือที่นิยมเรียกกันในอีกชื่อหนึ่งว่า **แบบตามสบาย** คือผู้บริหารแบบนี้จะใช้อำนาจน้อย ให้เสรีภาพแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานต่างๆเอง โดยผู้บริหารอาจจะให้คำแนะนำก็ต่อเมื่อได้รับการขอร้องเท่านั้น นอกจากนี้ผู้บริหารไม่มีหลักการควบคุมดูแล หรือไม่ได้สร้างเกณฑ์ควบคุมงานขึ้นไว้สำหรับควบคุมงานว่า ใครปฏิบัติงานได้ผลหรือไม่ จึงทำให้ผู้ร่วมงานขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่มีการวางแผนงานและการประสานงาน เพราะทุกคนทำในสิ่งที่ตนต้องการ ทั้งยังขาดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เนื่องจากต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำ จึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารแบบนี้ถ้ามีในองค์กรจะทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร จึงมีผลเสียมากกว่าผลดี

สำหรับ **นักบริหารมืออาชีพ** ควรจะเป็น **แบบประชาธิปไตย** เพราะเป็นผู้บริหารที่มีผลดีมากกว่าผลเสีย

สรุป

"นักบริหาร" หรือ **"ผู้บริหาร"** จะเป็น **"นักบริหารมืออาชีพ"** ได้ ถ้าหากนำทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งไปใช้ ในภาพรวมก็คือ ผู้บริหารที่เก่งทั้งงานเก่งทั้งคน หรือสนใจทั้งงานและคนไปพร้อมๆ กัน คือเอาใจใส่และสนใจในงานที่ทำ ขยันทำงาน รับผิดชอบและติดตามงาน และสนใจคนหรือผู้ร่วมงาน โดยเห็นอกเห็นใจในเรื่องทุกข์สุขของเขา ให้ผู้ร่วมงานทำงานตามความสามารถ ความถนัด มีความสุขกับการทำงาน ให้สวัสดิการ ให้ขวัญกำลังใจ และยกย่องชมเชยนักบริหารที่เก่งทั้งงาน และเก่งทั้งคนนี้จะได้ชื่อว่าเป็น **"นักบริหารมืออาชีพ"** ซึ่งตรงกับ **ผู้นำแบบผสมผสาน (transactional leader)** ตามทฤษฎีของ **Getzel and Guba** หรือ**ผู้นำแบบเล่นเป็นทีม (team approach leader)** ตามทฤษฎีของ **Blake and Mouton** นั่นเอง ถ้านักบริหารจะนำทฤษฎีดังกล่าวนี้ไปใช้ก็จะเป็น **"นักบริหารมืออาชีพ"** ได้อย่างแน่นอน

ในหลักสูตรปริญญาโทสาขาการบริหารการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์หลายมหาวิทยาลัยจัดให้เรียนวิชา **ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ** ด้วย แสดงให้เห็นว่าหลายมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของวิชานี้ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาเป็น **"นักบริหารมืออาชีพ"** ต่อไป

หวน พินธุพันธ์

บรรณานุกรม

ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **กลยุทธ์การเป็นนักบริหารมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ : เคล็ดไทย.

บุญสิริ สุวรรณเพ็ชร์. (2538). **ปทานุกรมสำนวน สุภาษิตและคำพังเพยไทย.** กรุงเทพมหานคร : เอส แอนด์ เค บุคส์.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ.๒๕๔๒. (๒๕๔๖). กรุงเทพฯ : นานมีบุคส์พับลิเคชันส์.

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2536). **ประมวลสาระชุดวิชา การวิจัยการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 8 - 9** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย.สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. (2523). **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1 - 5.** กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์.

หวน พินธุพันธ์. (2528). **การบริหารโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

_____(2549). **นักบริหารมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____(2539). **เทคนิคแห่งการเป็นผู้นำและธรรมะกับการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.

พิตติภรณ์ สิงคราช. (2553,30 พฤษภาคม). **จากการวิเคราะห์บทความ เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามืออาชีพ** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :
http://pittiporn-ja-o.blogspot.com/2010/05/blog-post.html (ค้นเมื่อ : 18 มิถุนายน 2554)

"ลักษณะการเป็นนักบริหารมืออาชีพ" [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :
http://www.ezyjob.com/content/detail.php?Content_Id=815 (ค้นเมื่อ : 18 มิถุนายน 2554)

_____เส้นทางสู่นักบริหารมืออาชีพ [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก :
http://facstaff.swu.ac.th/huan/ คลิกที่ Links (ค้นเมื่อ : 18 มิถุนายน 2554)