



## รายงาน

โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (รอบที่ 2/2561)

จัดทำโดย

นายศุภชัย อินกร

ตำแหน่ง ปศุสัตว์อำเภอแจ้ห่ม

สำนักงานปศุสัตว์อำเภอแจ้ห่ม

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม

เพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดลำปาง

## คำนำ

รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยการรวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับ ความหมายของความเป็นผู้นำ มีหลักการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เป็นที่ดี วิเคราะห์ความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ ตลอดจนมี วิสัยทัศน์ สร้างทีมงานและพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง มีการจัดวางงานให้เหมาะสม

ผู้จัดทำจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่าน สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้

นายศุภชัย อินกร

ผู้จัดทำ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ภาวะผู้นำ	1
ความหมายของความเป็นผู้นำ	2
ผู้นำกับการจูงใจในองค์กร	3 - 5
ความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำ	6 - 8

## ภาวะผู้นำ (Leadership)

### วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อเรียนรู้ความหมายและลักษณะของผู้นำ
2. เพื่อเรียนรู้การจูงใจในการทำงาน
3. เพื่อเสนอวิสัยทัศน์แบบใหม่ของผู้นำ
4. เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงผู้นำในสถานการณ์ปัจจุบัน

### บทนำ

หากพูดถึง"ผู้นำ" เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วย ให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้หรือไม่ ในโลกปัจจุบันที่ภาวะการแข่งขันนั้นสูงหากเราเปรียบ องค์กรเหมือนกับเรือลำหนึ่งการที่เรือจะแล่นสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยหรือไม่ นั้น มีองค์ประกอบหลายประการทั้ง ความสามารถของลูกเรือสภาพทะเล ฯลฯ แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือกัปตันหรือผู้นำในเรือลำนั้นหากกัปตันไม่ มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอ โอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่าง ปลอดภัยก็จะมีน้อยแต่หากกัปตันมีความรู้ ความสามารถมีประสบการณ์ความชำนาญที่ดีแล้วโอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็จะมีสูง เช่นเดียวกับ องค์กรหากมีผู้นำหรือ ผู้บริหารที่มี ความรู้ สามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรก็สามารถที่จะ แข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ในอดีตลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็งนั้น จะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความมั่งคั่ง และบารมี เท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันที่เกิดการ เปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีและ เข้มแข็งยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี ฯลฯ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตาม ที่เป่า หมายได้ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ในงานที่เขา ทำด้วย

## ความหมายของความเป็นผู้นำ

ผู้นำ คืออะไร? เป็นคำถามที่สามารถตอบได้ในหลายแง่มุม หรือหลายความหมาย ผู้นำ อาจจะหมายถึง ผู้ที่สามารถสั่งการให้คนในองค์กรหรือลูกน้องปฏิบัติตาม หรือ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำ ฯลฯ แต่โดยสรุปแล้ว "ผู้นำ" หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั่นเอง

## ลักษณะของผู้นำ

ได้มีผู้ศึกษาถึงลักษณะผู้นำไปในหลายแนวทาง ทั้งในด้านคุณลักษณะ บทบาท หน้าที่ ฯลฯ แต่ในความเป็นจริงนั้น เราสามารถที่จะแบ่งผู้นำออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ผู้นำแบบเป็นทางการ (Formal Leaders) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน เพราะว่าผู้บังคับบัญชานั้นคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า

หรือให้มีอำนาจ หน้าที่ในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายระเบียบขององค์กร

2. ผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Informal Leaders) คือผู้นำที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา เพราะไม่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าในองค์กร แต่สมาชิกในหน่วยให้การยอมรับ และยกย่องให้เป็นผู้นำ เพราะเขามีคุณสมบัติบางประการที่หน่วยงานหรือสมาชิกในองค์กร ต้องการ ให้การยอมรับ หรือให้ความไว้วางใจ เช่น ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ มนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น

ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบทางการ หรือ ไม่เป็นทางการ ก็คือ จะต้องมียุทธศาสตร์ มีเงื่อนไขในการปกครองต่างๆเช่นกฎระเบียบ ข้อบังคับ การให้คำแนะนำ ให้โทษ ฯลฯ นอกจากนี้ผู้นำยังมีเรื่องของ วิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ การจัดความสำคัญก่อนหลัง ความสามารถในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลงทางบวก ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการสื่อสารที่ดี และมีวินัย

## ผู้นำกับการจูงใจในองค์กร

มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ทักษะ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ จึงเกิดปัญหาว่าควรจูงใจพนักงานในการทำงานด้วยรูปแบบใด เพื่อให้เขา เหล่านั้นทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพอใจในงาน รวมทั้งขวัญ และกำลังใจที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องรู้และเข้าใจถึงวิธีการและรูปแบบ ในการจูงใจ ของพนักงานในองค์กร โดยปกติแล้วผู้นำควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆดังนี้ คือ

### 1.การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน (Rewards)

การให้รางวัลจะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และยังเพิ่มขวัญและกำลังใจให้มากขึ้น โดยรางวัลตอบแทนที่ดีนั้นต้องสามารถตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานได้ เพื่อที่จะพนักงานจะทุ่มเท ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และยังรางวัลที่ให้นั้นสามารถตอบสนอง ความต้องการขั้นสูงของพนักงานได้มากเท่าไร ความจริงจังในการทำงานของพนักงาน ก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นคุณลักษณะของรางวัลที่จะให้จึงมีดังนี้ คือ

1.1มีความสำคัญต่อผู้ที่ได้รับ (Importance)

1.2มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม (Equitable Distribution)

1.3พนักงานทุกคนควรรู้เห็นอย่างกระจ่างชัด (Visibility)

1.4มีความยืดหยุ่น (Flexibility) อย่างไรก็ตามรางวัลตอบแทนที่ผู้นำหรือผู้บริหารพึงให้แก่พนักงานนั้น อาจให้ในรูปแบบ

ของตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น หรืออาจให้ในรูปแบบของ รางวัล ที่มีได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน เช่น การมอบรางวัลดีเด่น ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย หรือ ส่งไปฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำมักจะให้รางวัลทั้งในรูปแบบตัวเงิน และที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบตัวเงินควบคู่กันไป

## 2.การจูงใจด้วยงาน

ในการที่จะจูงใจพนักงานด้วยงานนั้น ควรทราบก่อนว่าลักษณะงานที่จะจูงใจให้ พนักงานในองค์การปฏิบัติตาม เพื่อวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น ควรมีลักษณะ ที่ท้าทาย ความสามารถและจูงใจให้พนักงานรักที่จะปฏิบัติ และควรเป็นงานที่ทำให้เขา เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำที่ดีต้องสามารถที่จะดึงเอาความสำคัญของ ลักษณะงานมา เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและสนุกกับงานที่ทำอยู่ โดยอาจใช้วิธี ดังต่อไปนี้

2.1การเพิ่มความสำคัญของงาน (Job Enrichment)ซึ่งการเพิ่มความสำคัญของงานนี้ โดยปกติแล้วจะมีสองวิธี คือ การเพิ่มความสำคัญของงานตามแนวนอน(Horizontal Job Enrichment) และการเพิ่มความสำคัญของงานตาม แนวตั้ง (Vertical Job Enrichment) ซึ่งการเพิ่มตาม แนวนอน นั้นเป็นการขยายขอบเขตของงานให้กว้างขึ้นให้เขา มี ความ รับผิดชอบมากขึ้น อันจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญ ในหน้าที่ของตนเองและรู้สึกว่ามีความ เจริญเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนการเพิ่มในแนวตั้งนั้นเป็นการลด อำนาจ ในการบังคับบัญชาจาก ผู้นำให้น้อยลง เพื่อที่เขา จะสามารถทำงานได้อย่างเสรี หรือมอบหมายงานเฉพาะอย่างที่เขามีความชำนาญเป็นพิเศษ เป็นต้น

2.2การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)เป็นการให้โอกาสพนักงานได้มีการโยกย้าย ไปทำงานอื่น และเรียนรู้งาน ใหม่ โดยจัดตารางเวลาการทำงานในแต่ละ หน้าที่ล่องหน้า ให้เหมาะสม เพื่อลดความจำเจในการทำงาน อีกทั้งยัง ทำให้พนักงานมี ความรู้และ ประสบการณ์มากขึ้น

2.3การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement)เป็นการเพิ่มหน้าที่ของ พนักงาน ให้มากขึ้น เพื่อลดความเบื่อ หน่ายและเพิ่มความสนใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการ ขยายขอบเขตของงานนี้จะเพิ่มจำนวนหน้าที่และ ความรับผิดชอบในระดับเดียวกันของ

พนักงาน เช่น จากพนักงานถ่ายเอกสารก็เพิ่มหน้าที่ให้เป็นพนักงานเดินเอกสารด้วย เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิด ความรู้สึกเบื่องานที่ทำ และบางครั้งอาจจะให้เขาแสดงความคิดเห็น ในงาน ที่เขาทำด้วย

2.4การปรับปรุงออกแบบงาน (Job Redesign)เป็นการปรับปรุงจัดโครงสร้างของงาน เพื่อดึงดูดใจของพนักงานมากขึ้น เช่นลดความซับซ้อนของงานเพื่อลดเวลาในการทำงานลง หรือ ให้พนักงานสามารถออกแบบงานที่ตนเองต้องทำได้ เพื่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

### 3.การจูงใจด้วยวัฒนธรรมขององค์การ

องค์การทุกแห่งจะจูงใจพนักงานของตนไปในทางที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติ หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ วัฒนธรรมองค์การนั้นย่อมหมาয়รวมถึง พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อของบุคคลในองค์การ ซึ่งในเรื่องนี้นั้น เราต้องหยิบยก ประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกามาเป็นแบบในการศึกษา โดยญี่ปุ่นนั้นเป็น ประเทศที่ ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการบริหาร เนื่องจากค่านิยมและความเชื่อ ของคนญี่ปุ่นที่มีต่อ ประเทศ ชาติ สังคม องค์การ และ หมู่คณะ คนญี่ปุ่นมีความเชื่อที่ว่าประเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ โดยพนักงานทุกคนจะ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือ ส่วน หนึ่งขององค์การอย่างแน่นแฟ้น หากองค์การล้ม พนักงานก็จะ หมดที่พึ่ง ทุกคนจะอยู่กับ องค์การตลอดชีวิต ดังนั้นพนักงานญี่ปุ่นหรือบุคคลากรในองค์การญี่ปุ่นจะ มีความ จงรัก รักดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งจะต่างกับอเมริกาคือ คนอเมริกันจะเป็นคนที่รักเสรีภาพ ไม่ผูกพัน ตนเองกับองค์การ ชอบพึ่งตนเอง ย้ายงานบ่อย อย่งไรก็ดี คนอเมริกัน มีจริยธรรม ในการทำงานและไม่ดูถูกงาน สำหรับคนไทยแล้วมีความเป็นปัจเจกนิยมคล้ายกับอเมริกา แต่ข้อแตกต่างที่สำคัญคือคนอเมริกันจะทำงานเป็นทีม ได้ดีกว่าคนไทยคนไทยมักมีความฉลาดและมีความสามารถเฉพาะตัว เวลาทำงานจึงมักขาดความร่วมมือ ประสานงาน อย่งไรก็ดี ผู้นำจำเป็นต้องรู้ว่าควรใช้วัฒนธรรมองค์การที่ตนเองมีอยู่ให้เป็นประโยชน์เช่นไร คงจะเป็นเรื่องที่ยากที่จะตอบว่าแบบใดเหมาะสมที่สุด ซึ่งก็คงต้องขึ้นอยู่กับองค์การนั้น ๆ เองว่าเป็นเช่นไร แต่ทว่าการ จูงใจโดยการบริหารที่เน้นวัฒนธรรมองค์การ นั้นควรจะ คำนึง ถึงปัจจัยสองระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับ องค์การ อันได้แก่ เรื่องของการสร้างเป้าหมาย การวางแผน การติดต่อประสานงาน การประเมินผล และการสร้าง ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน



## ความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำ

ในสภาวะที่มีการแข่งขันสูง ภาวะผู้นำถือเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยผลักดัน ให้องค์การประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง จากเดิมที่ผู้นำมีหน้าที่ในการวางแผนและบริหารเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ประสงค์ที่ได้ตั้งไว้เท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร สภาพแวดล้อม (Environment) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ดังนั้น นอกจากความสามารถ ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ผู้นำยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยอาศัย เทคโนโลยีทางด้านข้อมูลข่าวสารต่างๆเป็นเครื่องมือในการที่จะ รวบรวมข้อมูลต่างๆทั้งด้าน ความเคลื่อนไหวของคู่แข่ง ความต้องการของลูกค้า ปัญหาอื่น ๆ ที่มีผลต่อธุรกิจหรือ องค์กร ฯลฯ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่เรียกว่า "Integrated leadership" กล่าวคือ เป็นการใช้องค์กรข้อมูลข่าวสารต่างๆที่ได้รับจากทั้งในองค์กร และนอกองค์กรเพื่อใช้ในการ วางแผนและดำเนินการภายใต้กรอบทางด้านคุณภาพและความพึงพอใจของลูกค้าเป็นหลัก โดยเน้นไปที่ กระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษา ความได้เปรียบและ รักษาความเป็นผู้นำในตลาดไว้ โดยพิจารณาจาก สิ่งสำคัญ 2 ประการคือ

1.ภาวะผู้นำ ที่จะมีส่วนช่วยในการเพิ่มขีดความสามารถของธุรกิจ ทีมงานในองค์กร การสื่อสารในองค์กรให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการสร้างภาวะผู้นำ นั้นต้องอาศัย ความตั้งใจ ความพยายาม รวมถึงประสบการณ์ของ ตัวผู้นำเอง

2.การใช้ระบบการรวบรวมข้อมูลสำคัญๆต่างๆทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร , ข้อมูลข่าวสารความรู้ต่างๆ ที่ เรียกว่า Control panel เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา องค์กรอย่าง ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วนี้ ทำให้เกิดปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อองค์กร อย่างมากมายทั้งในด้าน

เทคโนโลยีที่สูงขึ้น ระยะเวลาในการผลิตสินค้าที่สั้นลง ความรู้และ ความต้องการของลูกค้าเพิ่มมากขึ้น การที่โลก เข้าสู่ยุคGlobalization ทำให้การติดต่อสื่อสาร เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และเข้าถึงคนได้ทั่วโลกเช่น Internet และ

อื่นๆอีกมาก ทำให้บทบาท ของผู้นำในอดีต หรือบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถรับมือได้ ในยุคนี้จึงเน้น การพัฒนา ภาวะ ผู้นำควบคู่ไปกับการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ และในขณะเดียวกัน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ก็ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะการที่จะสื่อสารในเรื่องของภารกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมต่างๆขององค์กรไปสู่พนักงานที่อยู่ในองค์กร เนื่องจากหากพนักงาน เหล่านั้น มีความเข้าใจและมีความรู้ไปในทิศทางเดียวกัน ประสิทธิภาพขององค์กรก็จะเพิ่มมากขึ้นและ

เป็นการช่วยลดปัญหาต่างๆในองค์กรได้เป็นอย่างดี และผู้นำยังต้องพยายามจูงใจ พนักงานให้ เขาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้วิธีการต่างๆ เช่น ให้มีส่วนร่วมในทีม มีส่วน ร่วมในความสำเร็จที่สำคัญ มีการแบ่งผลกำไร(Profit Sharing)อย่างเป็นธรรม ให้การยอมรับ ในตัวพนักงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผล ให้เกิดความเข้าใจ และแนวคิดในวัตถุประสงค์ของ องค์กรในตัวพนักงานตรงกัน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้การ ที่ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากสภาพแวดล้อมในองค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุน ดังนั้นผู้นำที่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

- ผู้นำควรจะวางตัวให้เสมอต้นเสมอปลาย ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป
- ต้องสื่อสารความสำคัญของวิสัยทัศน์ให้แก่พนักงานทุกคน
- ให้ความเคารพทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์เหมือนกัน
- ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้อื่น
- ต้องโปร่งใส
- พยายามทำให้คนในองค์กรยอมรับ
- ช่วยผลักดันและแก้ไขเพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จในงานของเขา
- กระจายอำนาจแก่พนักงานให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบของเขา

ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำในองค์กรและในขณะเดียวกันก็เป็น

การช่วยผลักดันให้องค์กรพัฒนาประสิทธิภาพด้วย เนื่องจากพนักงานรวมถึงทุกคนที่อยู่ใน องค์กรจะให้การยอมรับในตัวผู้นำและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรที่เขาอยู่อย่างเต็มที่

และเต็มความสามารถ และทำให้ผู้นำได้ทราบถึงความเป็นไปภายในองค์กร ทราบถึงความคิด และปัญหาของผู้ที่อยู่ภายในองค์กร ฯลฯ เพื่อที่จะได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการ และการแก้ไขได้อย่างถูกต้อง

ในยุคนี้นอกจากภาวะผู้นำมีความสำคัญแล้ว Control panel ก็มีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจาก Control panel เป็นที่รวมข้อมูล ความรู้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญต่อกลยุทธ์ และเทคนิคในการดำเนินการของธุรกิจ และเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่ทำให้ ทุกคนที่ปฏิบัติงานเฉพาะของตนสามารถเชื่อมโยงระหว่างกันได้ทั้งองค์การ ระบบของ Control panel อาจมีในส่วนของ การวางแผน การรวมศูนย์ การใช้งานประจำวัน การทำงาน เป็นทีม ระบบข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ ซึ่งการวางแผนงาน การวางแผนกลยุทธ์ในอนาคตนั้น จะอาศัย ระบบ Control panel มากขึ้น และจะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง หรือเป็น Ongoing function คือการปรับเปลี่ยนให้ถูกต้องอยู่ตลอดเวลา โดย Control panel จะสร้าง ความเป็นหนึ่งเดียว เปรียบเสมือนสิ่งที่เป็นสื่อกลางขององค์กรและเป็น ที่รวบรวม และ วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆเพื่อการตัดสินใจขององค์กร การกระจายทรัพยากรต่างๆเป็นต้น และใน ระบบControl panel จะมีการรับข้อมูลจากหน่วยที่เรียกว่า Sensors ในรูปแบบต่างๆ โดย Sensors เหล่านี้จะ ตั้งอยู่ในจุดหรือหน่วยที่สำคัญในกระบวนการ หรือในองค์กรเพื่อ ให้ผู้ บริหารสามารถเรียกข้อมูลผลการ ดำเนินการขององค์กรในแต่ละส่วนได้อย่างรวดเร็ว เพื่อใช้ในการประมวลผล กำหนดกลยุทธ์ หรือ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ทันเวลาเพื่อลดความเสียหาย ให้น้อยที่สุด โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน