

นักคิดและนักปฏิบัติ : ต้นแบบ (Role Model) ที่สังคมต้องการ

สุพรรณิ สมิต
ครูชำนาญการพิเศษ สคบศ.

นักคิด คือ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีหลักการ และมีความเป็นนักวิชาการอยู่ในตนเอง

นักปฏิบัติ คือ ผู้ที่มีความพร้อมในการทำงานหรือลงมือกระทำตามความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการทำงาน และรับผิดชอบทุกขั้นตอนของการทำงาน

ต้นแบบ(Role Model) ที่ดี มีอิทธิพลและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และสังคมด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีที่ส่งผลเชิงบวกต่อองค์กร ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Theory) ของ อัลเบิร์ต แบนดูรา (อ้างใน ทิศนา ขัมมณี, ๒๕๔๑) ว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกด้วยการสังเกตและเลียนแบบ (Copy) จากต้นแบบ และตามทฤษฎีเซลล์กระจกเงา (Mirror Neuron Theory) ที่กล่าวว่าเซลล์กระจกเงาเป็นเซลล์ชนิดหนึ่งของมนุษย์ที่ทำหน้าที่เลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง (อ้างใน สายฤดี วรกิจโกศาทร และคณะ, ๒๕๕๒)

การเป็นต้นแบบ(Role Model) ที่ดีของการเป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ เป็นการส่งเสริมให้คนมีความคิดสร้างสรรค์ ใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์ปัญหา มีความคิดที่ดี มีหลักการ เกิดการกระทำที่ดี มีส่วนร่วมในการทำงานและรับผิดชอบทุกขั้นตอน อันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ประเทศชาติต้องการอย่างยิ่งในสถานการณ์สังคมปัจจุบัน ซึ่งต้องอาศัยความตั้งใจ และความมุ่งมั่นของผู้บริหารและผู้นำในการเป็นแบบอย่าง และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเป็นนักคิดและนักปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การจัดประเภทบุคคลในองค์กรแบ่งตามการคิดและการปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีความชัดเจนและสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมการเป็นนักคิดและนักปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร

ประเภทบุคคลในองค์กร : แบ่งตามการคิดและการปฏิบัติ

โดยทั่วไป เราสามารถพบบุคคลในองค์กรแบ่งตามการคิดและการปฏิบัติได้ ๔ ประเภท คือ

ประเภทที่ ๑ : คิดและปฏิบัติ

บุคคลที่เป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ เป็นคนที่คิดและแสวงหาแนวทางในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือการสั่งการจากผู้บริหาร มีการคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีความคิดและกระทำอย่างผู้รู้ ไม่ยึดมั่นในความรู้ แสวงหาความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ และ มีการปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมาย

ประเภทที่ ๒ : คิดแต่ไม่ปฏิบัติ

บุคคลประเภทนี้ จะเป็นนักคิดแต่ไม่ลงมือปฏิบัติ เหตุผลของการไม่ปฏิบัติของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป บางคนไม่ทำเพราะไม่มีโอกาสที่จะทำ บางคนไม่ทำเพราะไม่ใช่หน้าที่รับผิดชอบ บางคนไม่ทำเพราะไม่เห็นด้วยกับแนวคิด บางคนไม่ทำเพราะไม่มีกำลังใจ เนื่องจากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงาน และบางคนไม่ทำเพราะเป็นค่านิยมส่วนบุคคลที่ชอบความสะดวกสบาย เป็นต้น

ประเภทที่ ๓ : ปฏิบัติแต่ไม่คิด

บุคคลประเภทนี้ เป็นนักปฏิบัติเพียงอย่างเดียว ไม่คิดวิเคราะห์ปัญหา ไม่มีความคิดสร้างสรรค์การพัฒนางาน ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือตามบทบาทหน้าที่เท่านั้น เหตุผลอาจจะเป็นเพราะ

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรืออาจจะเป็นบุคคลที่
ชอบทำงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรืองานประจำจนเกิดความเคยชิน และไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์

ประเภทที่ ๔ : ไม่คิดและไม่ปฏิบัติ

บุคคลประเภทนี้ไม่เป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ สาเหตุอาจเกิดจากค่านิยมส่วนบุคคลที่ชอบความ
สะดวกสบาย หรือ เป็นบุคคลที่เกิดจากบุคคลประเภทที่ ๒ คือ คิดแต่ไม่ทำมาก่อน เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ
เข้า ความคิดเริ่มถดถอยหมดกำลังใจที่จะคิดต่อไป จนกลายสภาพมาเป็นบุคคลประเภทนี้ได้

บุคคลแต่ละประเภทกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

บุคคลประเภทที่ ๑ เป็นนักคิดและนักปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ได้ผลสำเร็จมากกว่าบุคคล
ประเภทที่ ๒ ๓ และ ๔ เพราะเป็นบุคคลที่เข้าใจแนวคิดและเหตุผลที่มาของนโยบายหรือโครงการต่าง ๆ
เชื่อมโยงสู่การปฏิบัติได้อย่างเข้าใจและถูกต้องตามแนวคิดนั้นๆ ทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างดียิ่ง

บุคคลประเภทที่ ๑ จึงเป็นบุคคลที่ประเทศชาติต้องการอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสภาวะสังคมปัจจุบัน
ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความขัดแย้งทางความคิด ขาดการร่วมมือกัน ขาดจุดมุ่งหมายร่วมกัน
ขาดการรวมพลังที่จะแก้ปัญหาสังคม สภาพการณ์เช่นนี้ ต้องการผู้ที่เป็นผู้นำที่เป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติที่
มุ่งมั่น ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรในองค์กรรักใคร่ ยอมรับ และเชื่อถือ เกิดความ
ศรัทธาที่จะร่วมปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ สามารถนำพองค์กรและสังคมให้มีจุดมุ่งหมายร่วมกันเพื่อรวมพลัง
แก้ไขปัญหาอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ

บุคคลประเภทที่ ๒, ๓ และ ๔ นั้น เป็นบุคคลที่ไม่ควรมีอยู่ในองค์กรเลย ไม่ว่าจะสาเหตุใดก็ตาม
ผู้ที่เป็นนักคิดอย่างเดียว(บุคคลประเภทที่ ๒)ก็ไม่สามารถคิดได้ครอบคลุมถึงการปฏิบัติที่เป็นจริงเพราะไม่ได้
ปฏิบัติด้วยตนเอง ส่วนผู้ที่เป็นนักปฏิบัติอย่างเดียว(บุคคลประเภทที่ ๓)ก็ไม่สามารถปฏิบัติได้เข้าใจและ
ถูกต้องตามแนวคิดนั้นๆเพราะไม่ได้เป็นผู้ที่คิดสร้างสรรค์งานด้วยตนเอง เช่นเดียวกัน

ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและถือว่ามีความสำคัญในการบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ
สำเร็จต้องให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการที่หลากหลาย การส่งเสริมบุคลากรในองค์กร
ให้เป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติก็เป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถพัฒนาบุคลากร องค์กร และสังคมได้

แนวคิดและวิธีการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้เป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ

๑. การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานและสาเหตุการไม่คิดและทำของบุคลากรเป็นราย ๆ ไป
การวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเป็นราย ๆ ไป มีความสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารพบว่า
บุคลากรในองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นเช่นไร มีค่านิยมอะไร อยู่ประเภทไหนและสาเหตุของการ ไม่คิด
หรือไม่ทำนั้นเกิดจากอะไร การสรุปพฤติกรรมแบบเหมารวมโดยไม่ได้วิเคราะห์ถึงสาเหตุและค่านิยมส่วนบุคคล
นั้น จะเป็นการไม่ยุติธรรมสำหรับผู้ที่ถูกประเมินเป็นอย่างยิ่ง มีเหตุผลมากมายที่ทำให้บุคลากรมี
พฤติกรรมเช่นนั้น ซึ่งอาจจะเป็นในเรื่องระบบ โครงสร้าง ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมหรือตัวบุคลากรเอง
การแก้ปัญหาคงต้องแก้ไขที่สาเหตุโดยตรงและพัฒนาค่านิยมส่วนบุคคลและองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

ผู้บริหารต้องให้โอกาสแก่นักปฏิบัติ(ประเภทที่๓)ให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น
ข้อเสนอแนะและร่วมกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็กระตุ้นให้นักคิดทั้งหลาย
(ประเภทที่๒)ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติมากขึ้น จัดกิจกรรมต่างๆโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการ
ดำเนินการอย่างหลากหลาย ก็จะมีส่วนช่วยให้นักคิดและนักปฏิบัติได้มากขึ้น

๒. การกำหนดค่านิยมร่วมและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม

การกำหนดค่านิยมร่วมและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามนั้น สามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกันตามวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยการปรับเปลี่ยนความคิด เจตคติ ให้เห็นความสำคัญและปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติที่กำหนดนั้น

การปรับเปลี่ยนค่านิยมส่วนบุคคลไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็ไม่ยากถ้าเราตั้งใจ และมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดขึ้น โดยปกติแล้ว คนๆหนึ่งนั้น มีค่านิยมที่ดีและไม่ดีปะปนกันอยู่ หากค่านิยมส่วนบุคคลที่ไม่ดี(ประเภทที่๔) มีผลกระทบต่อส่วนรวม เราคงจำเป็นต้องกำหนดพฤติกรรมหรือค่านิยมร่วมและแนวทางการปฏิบัติที่ดีให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตามพร้อมทั้งติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัตินั้นด้วยก็จะเป็นการแก้ไขปัญหาของการไม่คิดและไม่ทำของบุคคลในองค์กรได้ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีคุณภาพโดยรวม

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานจากการทำงานจริง การประเมินผลการปฏิบัติงานมีส่วนช่วยเสริมแรงให้บุคลากรทำงานมากขึ้น ในการพิจารณาความดีความชอบและผลงานที่ต้องพิจารณาจากผลงานที่เกิดจากการกระทำจริง ๆ มากกว่าผลงานที่เกิดจากการเขียนรายงานเพียงอย่างเดียว การมุ่งเน้นดูผลงานที่เกิดจากการเขียนรายงาน จะมีผลทำให้บุคลากรมุ่งเน้นการเขียนผลงานหรือรายงานมากกว่าการทำงานที่เป็น การกระทำ องค์กรหรือหน่วยงานจะมีแต่บุคคลที่เป็นนักคิดมากกว่านักปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารต้องติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและยุติธรรมต่อผู้ที่ถูกประเมิน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและเป็นนักปฏิบัติได้มากยิ่งขึ้น

๔. การติดตามผลการปฏิบัติงานจากการประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา และการฝึกอบรมเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทั้งความคิดและการกระทำซึ่งมักจะออกมาในรูปของการ กำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติแบบกว้าง ๆ ความรู้ ทฤษฎี และ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้มีการ ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การที่จะทำให้การประชุมสัมมนาและฝึกอบรมบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวัง หรือจุดประสงค์หลักได้นั้น จะต้องนำความคิดสู่การปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบ จะต้องคอยกระตุ้น ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะและติดตามผลของการปฏิบัติงานตามแนวคิดที่ได้จากการประชุมสัมมนาและการฝึกอบรมเหล่านั้นด้วย จึงจะทำให้ความคิดเกิดเป็นการกระทำขึ้นอย่างแท้จริง

๕. การใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Process) ตามทฤษฎีของ เคิร์ท เลวิน (อ้างใน วราภรณ์ ประพงษ์, ๒๕๕๕) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ศักยภาพของแต่ละคนทั้งด้านการคิด การกระทำและ ความรู้สึกมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์บรรยากาศการทำงาน มีอิสระในการแสดง ความรู้สึกนึกคิด รวมทั้งเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมด้านการเสียสละ การยอมรับฟังความคิดเห็น มีเหตุผล ความสามัคคี การทำงานเป็นทีมและเป็นนักปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ โดยผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารต้องดูแล ควบคุม และกำกับ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดกระบวนการกลุ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมอันเป็นการ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติได้

๖. การเป็นต้นแบบ (Role Model) ของการเป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ การเป็นต้นแบบของ การเป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติ สามารถส่งเสริมให้บุคคลรอบข้างทั้งในครอบครัว โรงเรียน องค์กร และ สังคม เป็นนักคิดและนักปฏิบัติได้อย่างดียิ่ง โดยการเรียนรู้ทั้งความคิดและการแสดงออกพร้อมทั้งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในและภายนอกด้วยการสังเกตและเลียนแบบ (Copy) จากต้นแบบตามทฤษฎีการ เรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม(Social Cognitive Theory)ของ อัลเบิร์ต แบนดูรา(อ้างใน ทิศนา แคมมณี,๒๕๔๑)

การเป็นต้นแบบที่ดีของพ่อแม่ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นการสอนที่ดีที่สุดโดยการประพฤติ เป็นแบบอย่างให้เห็นเพื่อให้เด็กเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมที่ดี มีบุคลิกภาพ (Personality) ที่ถูกต้องของ

สังคม โดยสมองของเด็กจะเก็บภาพของการกระทำและพร้อมจะเลียนแบบหรือปฏิบัติเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ตามทฤษฎีเซลล์กระจกเงา (Mirror Neuron Theory) (สายฤดี วรกีจโกคาทร และคณะ, ๒๕๕๒)

ผู้บริหาร เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นแบบอย่างของการเป็นนักคิดและนักปฏิบัติด้านการบริหารงานและการปฏิบัติตน โดยยึดหลักการด้านคุณธรรม มีความยุติธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยใช้สติปัญญา อย่างรอบคอบ ถูกต้อง และไม่เห็นแก่ตัว มีความรับผิดชอบและจริงใจในการบริหารงาน จะทำให้บุคลากรรัก เชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับในการเป็นผู้นำก็สามารถทำให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างตั้งใจ มีความสุข เป็นแนวทางที่ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นนักคิดและนักปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้

ดังนั้น **ผู้บริหารขององค์การ** จึงเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์การ ที่ต้องเป็นต้นแบบของการเป็นทั้งนักคิดและนักปฏิบัติพร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักคิดและนักปฏิบัติ ตามที่สังคมและประเทศชาติต้องการ โดยเริ่มจากการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและบริหารงานโดยยึดหลักการด้านคุณธรรม การวิเคราะห์บุคลากรในองค์การ การกำหนดค่านิยมร่วมและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานจากการทำงานจริง การติดตามผลการปฏิบัติงานจากการประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม และการใช้กระบวนการกลุ่มในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถ โอกาสและอำนาจที่มีอยู่ ดำเนินการดังกล่าวข้างต้นให้เกิดผลเป็นรูปธรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชะวีชชัย ภาติณฐ. **สาระที่ถูกลมองข้ามทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๓
- ทิตนา แคมมณี. **การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๑. หน้า ๘
- วรภรณ์ ประพงษ์. **ผลการเรียนรู้แบบกระบวนการกลุ่มในชั้นเรียนร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชากฎหมายพาณิชย์ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ ๓**
วิทยาลัยอาชีวศึกษาพนิชการเชียงราย, ๒๕๕๕ หน้า ๔ - ๕
- ประเวศ วะสี. **“ภาวะผู้นำ : พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข”** ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย, ๒๕๔๐. หน้า ๕๔-๕๕.
- สายฤดี วรกีจโกคาทรและคณะ. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่อง คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : จีอาร์ตจำกัด, ๒๕๕๒, หน้า ๓๓-๓๕
