

ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ*

LEADERSHIP AND EFFECTIVE ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

ดวงเนตร ชาสูวรรณ¹, กิตติพงษ์ พิพิธกุล² และ พิพิธธนวัติ สมคะณย์³

Daungnate Chasuwan¹, Kittipong Pipitkun² and Pipiddhanawadee Somkhane³

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

¹⁻²Faculty of Social Science, North Eastern University, Thailand

³สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

³Political Science program, Kalasin University, Thailand

Corresponding Author's Email: noina_nong@yahoo.com

วันที่รับบทความ : 22 มีนาคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 6 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 8 เมษายน 2569

Received 22 March 2026; Revised 6 April 2026; Accepted 8 April 2026

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นความสามารถของผู้นำในการโน้มน้าว จูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และความพึงพอใจในสถานการณ์ คุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ การตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะในการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ ความหมายหรือแนวคิดเรื่อง การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล วัสดุ เครื่องจักร โครงสร้างพื้นฐาน กลยุทธ์ วิธีการและงบประมาณ ในอันที่จะนำพาองค์การไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับ

Citation:



* ดวงเนตร ชาสูวรรณ, กิตติพงษ์ พิพิธกุล และ พิพิธธนวัติ สมคะณย์. (2569). ภาวะผู้นำกับการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 831-856.

Daungnate Chasuwan, Kittipong Pipitkun and Pipiddhanawadee Somkhane. (2026). Leadership And Effective Organizational Management. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(3), 831-856.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว นอกจากนี้การบริหารจัดการล้วนอาศัยภาวะการนำของผู้บริหารองค์การ ส่วนความสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ได้ตรงเวลา ลดการสูญเสียทรัพยากรการผลิต ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารดีขึ้น การบรรลุเป้าหมาย และได้ผลกำไรที่สูงขึ้น และค่านิยมของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึงระดับที่องค์กรได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ หรือผลลัพธ์ขององค์การ ผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้พลังงาน เวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์กรที่สำเร็จ ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การมีผู้นำที่เข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การจะช่วยให้้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม ส่วนตัวชี้วัดของควมมีประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการเงิน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของลูกค้า การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารจัดการ, ประสิทธิภาพ

Abstract

Effective leadership is the ability to persuade, motivate, and inspire followers to achieve organizational goals and job satisfaction. Qualities of effective leaders include self-confidence and the ability to solve problems under uncertain circumstances. Factors influencing effective leadership include integrity and ethics, self-awareness, emotional intelligence, communication skills, strategic thinking, action-oriented approach, people-oriented attitude, and adaptability to learning. The meaning or concept of management refers to the utilization of administrative resources, including human resources, materials, machinery, infrastructure, strategies, methods, and budgets, to guide an organization in the right direction. It emphasizes employee satisfaction, social responsibility, innovation to create a better working environment, and adherence to ethical principles for long-term success and sustainability. Furthermore, management

relies heavily on the leadership of organizational managers. The importance of management includes delivering services and products on time, reducing waste of production resources, improving managerial decision-making, achieving goals, and increasing profits. The definition of organizational effectiveness refers to the degree to which an organization achieves its objectives, goals, or outcomes through the efficient use of available resources, minimizing the use of energy, time, budget, human resources, and materials. The elements of successful organizational effectiveness include clear communication, strong leadership, creating a positive culture that fosters collaboration, empowering employees, efficient use of resources, training and development, and aligning strategies with organizational goals. These factors will help organizations increase overall

Keywords: Leadership, Management, Effectiveness

บทนำ

ในโลกแห่งการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นสาเหตุหลักไม่ว่าองค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เผชิญความท้าทายมากขึ้น นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของประสิทธิผลขององค์กร ในการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรสามารถรับประกันความสำเร็จจากการจัดการที่ดี สามารถช่วยลดต้นทุน ปรับปรุงความสัมพันธ์กับลูกค้า เพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Amran Ahmad & Fumitaka Furuoka, 2023) การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆจะต้องมีผู้นำในการดำเนินการซึ่งผู้นำถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้นำมีความสำคัญในการช่วยผลักดันและช่วยส่งเสริมให้ตัวแทนได้แสดงความสามารถ ผู้นำควรมีลักษณะขั้นพื้นฐาน อันได้แก่ สติปัญญา ความรอบรู้ ความเข้าใจในงาน ความคิดริเริ่ม การสู้กับปัญหา ความเชื่อมั่นในตนเอง และความปรารถนาที่จะได้รับในด้านความรับผิดชอบ และการดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจในการควบคุมจะเป็นตัวกำหนดให้ผู้นำแสดงความสามารถ และภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ซึ่งการใช้อิทธิพลดังกล่าว จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด อยู่ที่

ผู้นำนั้นมีทักษะหรือศิลปะของการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นตั้งใจและกระตือรือร้นหรือไม่ ผู้นำควรกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมายที่แน่ชัดเพราะว่าเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิผล

อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร และการเติบโต ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของผู้นำในการโน้มน้าวผู้ตามให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเป็นการวัดผลถึงการรับรู้ โดยผู้ตามจะประเมินพฤติกรรมของผู้นำในสถานที่ทำงาน การรับรู้ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำสอดคล้องกับองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความเต็มใจของพนักงานที่จะร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันในระดับปัจเจกบุคคล ทีมงาน หรือองค์กร ซึ่งช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงาน (Ayca Yuksel Saking & Ercan Ergun, 2024) สอดคล้องกับ Vanderbilt (2025) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลไม่ได้จำกัดอยู่แค่ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในองค์กรที่ตนดำรงอยู่ด้วย ผู้นำที่เข้มแข็งต้องเข้าใจว่าโครงสร้าง ระบบ และวัฒนธรรมองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกด้วย ดังนั้นผู้เขียนบทความนี้จึงมีความสนใจในประเด็นดังกล่าว

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำองค์กร

ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องใหม่ เนื่องจากการค้นคว้าถกเถียงเรื่อยมาตั้งแต่ประวัติศาสตร์ในยุคสังคมแรกเริ่ม ดังเช่น อียิปต์โบราณ ได้มีนักปรัชญาโบราณอย่าง อริสโตเติล พลาโต และโสเครตีส ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำไว้อย่างหลากหลาย แต่ความสำคัญของการศึกษาวิชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้ปรากฏขึ้นในตอนต้นศตวรรษที่ 20 เมื่อพิจารณาในสาขาทางสังคมศาสตร์ได้เริ่มศึกษาอย่างจริงจังในทศวรรษที่ 1930 (House & Aditya, 1971 & Ozero et. al, 2014) ซึ่งนักวิชาการหลายคนได้ให้ความนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละท่าน ดังนี้

สุดาวดี เทบุญมี (2566) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เนื่องจากผู้นำต้องมีความรับผิดชอบพร้อมภาระหน้าที่ที่จะต้องสั่งการ วางแผน กำกับดูแล และควบคุมให้พนักงานในองค์กรสามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรใดๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรไม่แสวงหากำไร จะต้องมีส่วนที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากมีผู้นำที่ดีในองค์กรนั้น ๆ และมีความสามารถในการบริหารงาน บริหารงานบุคคลและบริหารเพื่อความสำเร็จเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จตามเป้าหมาย

Denial Masaga Barante (2024) ได้ให้มุมมองที่น่าสนใจว่า แม้ไม่มีคำจำกัดความเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือรูปแบบของภาวะผู้นำ แต่โดยพื้นฐานแล้วภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการโน้มน้าวผู้ตามให้ปรับเปลี่ยนการกระทำและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้นำและองค์กร โดยตลอดเวลาที่ผ่านมามีทฤษฎีจำนวนมากที่ถูกนำเสนออย่างเป็นที่ประจักษ์ แต่ก็ไม่มีทฤษฎีใดที่ถือว่าสมบูรณ์แบบ ซึ่งงานวิจัยในระยะแรกมุ่งเน้นถึงการจำแนกผู้นำออกจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ และใช้คุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ลักษณะทางกายภาพ สติปัญญา และบุคลิกภาพ แต่ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างเพียงเล็กน้อยระหว่างผู้นำและผู้ตาม เมื่อแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำได้พัฒนาขึ้น มุมมองแบบองค์รวมมากขึ้น เช่น การเน้นรูปแบบเชิงบวก และสำรวจว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อผลลัพธ์ทั้งในระยะสั้นระยะยาวอย่างไร ตลอดจนปัจจัยที่ช่วยพัฒนาศักยภาพในการเป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง

Locke (1991) ได้เสนอคำนิยามของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นแนวทางการโน้มน้าวให้ผู้อื่นกระทำเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน คำนิยามนี้แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ของมนุษย์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำสามารถโน้มน้าวผู้ตามให้กระทำบางสิ่งบางอย่างที่ส่งผลให้ผู้ตามกระทำการตามความตั้งใจของผู้นำ ซึ่งจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำได้เกิดขึ้นมาเป็นแนวปฏิบัติที่แตกต่างจากการจัดการองค์กร ส่วน Northouse (2010) ได้กำหนดลักษณะแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำว่า ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ประการแรกภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และประการที่สอง ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและเป้าหมายร่วมกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้ Kelloway & Barling (2010) ได้มีมุมมองว่าภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของอิทธิพลทางสังคมที่กระทำโดยบุคคลที่มีตำแหน่งอำนาจหน้าที่ หรือตำแหน่งผู้ทำอย่างเป็นทางการภายในองค์กร เช่น ผู้จัดการและหัวหน้างาน ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะไม่จำกัดเฉพาะบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำอย่างเป็นทางการ แต่ก็มีข้อโต้แย้งว่าผู้นำเหล่านี้ย่อมมีขอบเขตอิทธิพลที่กว้างขวาง

เป็นพิเศษภายในองค์กร เช่นเดียวกันกับ Yukl (2010) ที่มองว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการโน้มน้าวให้ผู้อื่นได้เข้าใจและเห็นอย่างสอดคล้องกันเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องปฏิบัติและวิธีการ รวมทั้งกระบวนการในการเอื้ออำนวยความสะดวกแก่บุคคลและกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุและความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีความสามารถในการโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้นำที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของมนุษยระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือเป็นกระบวนการของอิทธิพลทางสังคมการกระทำของบุคคลที่มีตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ หรือตำแหน่งที่เป็นทางการขององค์กร รวมทั้งกระบวนการที่เอื้ออำนวยแก่บุคคลและกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ส่วนความหมายของผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น Micela Leis & Stephanie Wormington (2026) ได้ให้คำนิยาม ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ และชี้นำทีมหรือองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการขับเคลื่อนผลการดำเนินงาน ส่งเสริมนวัตกรรม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติส่วนบุคคล ทักษะพฤติกรรม และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ชี้นำ และสนับสนุนผู้ตามได้ และ Biniam Getnet Agazu (2024) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำนั้นหมายถึง การบรรลุผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ในแง่ของผลิตภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจในสถานการณ์ที่กำหนด ลักษณะที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติภายในของผู้นำ เช่น ความมั่นใจในตนเองและความสามารถในการแก้ปัญหา ที่ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นเช่นไร Biniam Getnet Agazu (2024) ให้คำนิยามของ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง การบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการในแง่ของผลิตภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจในสถานการณ์ที่กำหนด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ทักษะทางวิชาชีพ แรงจูงใจ ความเข้าใจในภาวะผู้นำ และประสบการณ์การทำงาน และจากผลการศึกษาของ Ayca Yuksel Saking & Ercan Ergun (2024) พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งเน้นภายนอก ความเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำเชิงธุรกรรม ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล Study Smarter (2020) ได้ให้คำนิยามของ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการชี้นำและจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างประสบผลสำเร็จ ใช้อิทธิพลนำทีมไปสู่การบรรลุเป้าหมายของ

องค์การ โดยมีลักษณะเด่น คือ ทักษะในการสื่อสารองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การ ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายในองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเข้าใจถึงประสิทธิผลของภาวะผู้นำนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และชี้นำทีมไปในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้มั่นใจได้ถึงผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจสูงสุด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในด้านของผลิตภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจในสถานการณ์ คุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการแก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ทักษะทางวิชาชีพ แรงจูงใจ ความเข้าใจในภาวะผู้นำ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนผู้นำที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมภายนอก ความเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำเชิงธุรกรรม ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ลักษณะที่เด่นชัดของผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ทักษะการสื่อสารในองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการตัดสินใจ

ประเภทของรูปแบบภาวะผู้นำ

รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นแนวทางเชิงพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการสร้างแรงจูงใจและชี้นำทิศทางให้แก่ผู้ตาม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ตามที่ Laurie, J. (2000) กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำ เป็นวิธีการที่ผู้นำปฏิบัติต่อสมาชิกในกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประเภทของรูปแบบภาวะผู้นำจำแนกออกได้ดังนี้ (Bruno, leo. 2013)

1. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

รูปแบบนี้เน้นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ โดยผู้ตามมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ วางแผน และการบริหารจัดการในองค์การ ประสิทธิผลของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญ และต้องได้รับการสนับสนุนให้เสนอความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน แม้ว่ารูปแบบทฤษฎีผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมองในแง่บวก แต่ถ้าใช้เวลานานในการบรรลุผลลัพธ์ที่ใช้งานได้จริง

เนื่องจากต้องใช้ความพยายามของผู้นำในการโน้มน้าวให้ผู้ตามเห็นด้วยกับความคิดเห็นของผู้ตาม ในรูปแบบประชาธิปไตย พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเบื้องต้น และกระบวนการแก้ไขปัญหาก็มีส่วนร่วม ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นของสมาชิกในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ผู้นำสร้างสถานการณ์ให้เกิดการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้ผู้ตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และส่งเสริมให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย แก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้พัฒนาตนเอง มีความก้าวหน้าในอาชีพทำงานและยอมรับในผลสำเร็จของตนเองและองค์การ

2. ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย

ภาวะผู้นำรูปแบบนี้ จะไม่แทรกแซงการปฏิบัติงานของผู้ตาม และผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว แต่ปล่อยให้ผู้ตามในองค์การตัดสินใจด้วยตนเอง การชี้นำในกิจกรรมและการตัดสินใจขององค์การแทบจะพบน้อยมาก มักปิดความรับผิดชอบและขาดการให้ข้อเสนอแนะ นอกจากนี้ผู้นำจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ และไม่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพราะว่าพวกเขาจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจขององค์การและความก้าวหน้าในการดำเนินงาน แต่ปล่อยให้สิ่งต่างๆ ดำเนินไปเอง หรืออาจกล่าวได้ว่า แทนที่จะเป็นฝ่ายรุกหรือฝ่ายรับ แต่ผู้นำกลับนิ่งเฉย

3. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ

ภาวะผู้นำแบบนี้มักถืออำนาจเหนือผู้ตามในองค์การและมีความมั่นใจในตนเองสูง มักแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าว ไม่รับฟังความคิดเห็นใด ๆ ของสมาชิกในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสมาชิกขององค์การที่ความคิดเห็นที่แตกต่างตน จึงส่งผลให้สมาชิกมีความพึงพอใจในงานต่ำลง เนื่องจากผู้นำใช้อำนาจและควบคุมสมาชิกอย่างเบ็ดเสร็จ ผู้นำเหล่านี้มองสมาชิกเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงใช้อำนาจในแบบของตนเอง ซึ่งตามปกติแล้วผู้นำยังขาดแรงจูงใจที่จะส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วมกันและความรู้สึกของสมาชิกก็ไม่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ช่วยเหลือผู้อื่นได้ง่ายนัก เนื่องจากการเน้นที่ภารกิจเป็นหลักมากกว่าที่จะให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม

ภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม มุ่งเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและผู้ตาม ได้แก่ การให้รางวัล การแก้ไข และการเสริมแรง เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนามธรรมจะแสดงพฤติกรรมแก้ไข และสร้างสรรค์ เช่น มุมมองการแก้ไขและการให้รางวัลตามเงื่อนไข โดยยึดมั่นต่อการบริหารจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการติดตามอย่างใกล้ชิดและดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว และมีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายโดยใช้แนวทางการลงโทษ

และให้รางวัล เนื่องจากผู้นำมีความคาดหวังพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจากผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่สามารถใช้ได้กับการบริหารงานในองค์กร ภาวะผู้นำแบบนี้มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบเผด็จการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้นำใช้อำนาจกดดันผู้ตามเกินไป และอาจเกิดความล้มเหลวในการดึงพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง

ผู้นำประเภทนี้จะกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ (เปลี่ยนแปลง) แก่ผู้ตามให้บรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ และให้ความสำคัญกับความต้องการและการพัฒนาตนเองของผู้ตามทุกคน ผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนมุมมองของผู้ตามในเรื่องต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้ตามได้มองเห็นมิติใหม่ ๆ จากปัญหาเดิม ๆ พวกเขาจะกระตุ้นและปลุกเร้า สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้ตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร แนวทางการเป็นผู้นำแบบนี้ เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้แก่ผู้ตาม โดยการดูแลผลประโยชน์ซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรโดยรวม (Warriolow, 2012) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

5.1 แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ กล่าวคือระดับผู้นำสามารถโน้มน้าวใจผู้ตามจากการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามได้มีมุมมองเชิงบวกเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคต รวมถึงการสร้างความหมายให้กับภารกิจที่กำลังดำเนินการอยู่

5.2 การกระตุ้นทางปัญญา ระดับผู้นำที่ท้าทายสมมติฐานผ่านการกระตุ้นและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของหมู่ผู้ตาม โดยการสร้างกรอบการทำงานที่ผู้ตามจะเชื่อมโยงกับองค์การเพื่อนร่วมงาน และเป้าหมายขององค์กร ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อบรรลุเป้าประสงค์

5.3 อิทธิพลในอุดมคติ คือ ระดับผู้นำที่มีความประพฤติและการแสดงออกในสิ่งที่มีคุณค่า ทำให้เขาได้แสดงจุดยืนและแสดงความเชื่อมั่นให้ผู้ตามรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้นำและเป็นอย่างที่ดีให้แก่ผู้ตาม

5.4 การเอาใจใส่ส่วนบุคคลและรายบุคคล คือ ระดับผู้นำที่ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน โดยทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษา ตลอดจนการยกย่องชมเชยผลงานของแต่ละบุคคลที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง และพึงพอใจให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเอง ประสพผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบปล่อยปละเลย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำเชิงธุรกรรม และภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

Micela Leis & Stephanie Wormington (2026) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์และทิศทาง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจในอนาคต ให้ความสำคัญกับจุดหมายและทิศทางให้แก่ทีมงาน พวกเขาจะสื่อสารพันธกิจ ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานสู่เป้าหมายเดียวกัน

2. การคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ที่แข็งแกร่ง ที่ช่วยให้พวกเขาวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน การคาดการณ์และความท้าทายของโอกาสในอนาคต มีการตัดสินใจที่รอบคอบอย่างสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ผู้นำต้องสามารถพัฒนาและดำเนินการตามกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนนวัตกรรม การเติบโต และความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. ความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องแสดงให้เห็นถึงความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง ซึ่งรวมถึงการตระรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ และทักษะทางสังคม เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น ทำให้ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น จัดการความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศทางอารมณ์ที่ดีภายในทีมงานได้

4. การสื่อสารและโน้มน้าวใจ ผู้นำที่มีประสิทธิผลคือผู้ที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีเยี่ยม สามารถถ่ายทอดความคิด ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะของตนเองให้ผู้อื่นได้อย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเปิดเผย และปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ ผู้นำยังมีทักษะการโน้มน้าวที่เชี่ยวชาญ ทำให้พวกเขาสามารถชักจูงและกระตุ้นให้ผู้ตามยอมรับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของตนเองได้

5. การสร้างและพัฒนาทีมงาน ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีมที่ร่วมมือและครอบคลุม ซึ่งแต่ละบุคคลรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และมีอำนาจในการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ พวกเขาจะส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง สนับสนุนที่หลากหลาย และให้โอกาสในการเติบโตและพัฒนา นอกจากนี้ พวกเขายังให้คำปรึกษาและฝึกสอนสมาชิกในทีมช่วยให้พวกเขาสร้างทักษะ ความมั่นใจ และความสามารถในการเป็นผู้นำ

6. การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความเด็ดขาดและกระตือรือร้นในการตัดสินใจและการแก้ปัญหา ผู้นำจะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

พิจารณาจากหลายมุมมอง และการตัดสินใจทันทีโดยอาศัยวิจารณญาณอย่างชาญฉลาด นอกจากนี้ ต้องมีการปรับตัวและเต็มใจที่จะปรับเปลี่ยนแนวทางเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ความซื่อสัตย์และจริยธรรม ผู้นำที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นถึงคุณธรรมที่สูงส่งและยึดมั่นในมาตรฐานเชิงจริยธรรมระดับสูง ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงพฤติกรรมและค่านิยมที่คาดหวังจากผู้อื่น มีความโปร่งและความรับผิดชอบ มีความสม่ำเสมอในการกระทำ สร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือให้กับทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และทิศทางการคิดเชิงกลยุทธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารและโน้มน้าวใจ การสร้างและพัฒนาทีมงาน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ความซื่อสัตย์และจริยธรรม

Laura Bouttell (2025) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. คุณธรรมและความซื่อสัตย์ ผู้นำที่มีประสิทธิผล แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริต พฤติกรรมที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม และสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำ ความไว้วางใจเป็นรากฐานของอิทธิพลในการเป็นผู้นำ

2. การกระหนักรู้ในตนเอง ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องมีความเข้าใจจุดอ่อนจุดแข็ง และผลกระทบต่อผู้อื่น การรู้จักตนเองช่วยให้สามารถเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความฉลาดในอารมณ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องสามารถจัดการอารมณ์และรับมือกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างชาญฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ช่วยเพิ่มพูนอิทธิพลของภาวะผู้นำ

4. ทักษะในการสื่อสาร ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสื่อสารได้อย่างชัดเจน สามารถโน้มน้าวกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน การสื่อสารเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ

5. การคิดเชิงกลยุทธ์ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมองข้ามปัญหาเฉพาะหน้าไปสู่ความเป็นไปได้และรูปแบบในระยะยาว มุมมองเชิงกลยุทธ์เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญ

6. การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะแปลงเจตนาให้เป็นการกระทำ และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ การลงมือปฏิบัติจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ

7. การให้ความสำคัญกับผู้คน ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใส่ใจผู้ที่ตนนำได้อย่างแท้จริง ความห่วงใย ความจริงใจจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและสร้างความภักดีให้แก่องค์กร

8. ความคล่องตัวในการเรียนรู้ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะเรียนรู้และปรับตนเองอย่างต่อเนื่อง การมุ่งเน้นการเรียนรู้ช่วยรักษาประสิทธิภาพไว้ได้ แม้ในบริบทที่เปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ การตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะในการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ จากที่กล่าวมามีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

จุมพล หนิมพานิช (2553) ได้นิยามความหมายของ “การบริหารจัดการ” หมายถึง กระบวนการ กิจกรรม หรือการศึกษาการทำให้งานบรรลุผล โดยมีหลักประกันว่ากิจกรรมนั้น ๆ จะได้รับการดำเนินการ หรือปฏิบัติการในลักษณะที่จะทำให้วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้บรรลุถึงผลลัพธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่สร้างสรรค์และรักษาสภาพการณ์ที่จะทำให้วัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาสัมฤทธิ์ผล โดยมีการใช้ความพยายามร่วมกันของบุคคล (ที่ได้รวมเอาบุคคลที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ) รวมทั้งกลุ่มภายในองค์กรในที่นี้มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์กรนั้น ๆ ส่วน “การบริหารจัดการ” ของ Webster’ s Dictionary ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึงการดำเนินงานหรือศิลปะของการบริหารจัดการ การปฏิบัติการหรือการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับบางสิ่งที่เป็นเรื่องของธุรกิจ โดยมีหน้าที่ทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การควบคุมกิจกรรมโครงการโดยใช้เครื่องมือที่จะทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุสำเร็จ

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2556) ได้แปลจากพจนานุกรมฉบับอ็อกฟอร์ด (Oxford Dictionary) ให้นิยามว่า “การบริหาร” หมายถึง การจัดกิจกรรมทางการบริหาร สิ่งการและควบคุมทางการบริหาร ขณะเดียวกันนิยามว่า “การจัดการ” หมายถึง “การกระทำ ควบคุม การกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง” เกี่ยวข้องกับการบรรลุผลลัพธ์และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์ดังกล่าว ในบริบทของการบริหารจัดการ ถือว่ามีความแตกต่างกันและไม่สามารถใช้แทนกันได้ เนื่องจากการบริหารภาครัฐ เป็นกิจกรรมการรับใช้ประชาชน ข้าราชการดำเนินนโยบายตามที่ได้รับมา จึงต้องสนใจระเบียบ การแปลงนโยบายไปปฏิบัติและ

การจัดการสำนักงาน ส่วน “การจัดการ” มีความหมายกว้างกว่า เพราะรวมความถึงการบริหาร และเกี่ยวข้องกับการบรรลุผลลัพธ์ เน้นที่กระบวนการ ขั้นตอนและความถูกต้อง

Devasis Chakma (2022) ได้นิยามของการบริหาร ไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการ ที่มีระบบในการบริหาร การจัดองค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา เช่น โรงเรียนหรือวิทยาลัย หน่วยงานราชการ หรือองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร หน้าที่หลักของการบริหารคือ การวางแผน นโยบาย และขั้นตอนต่างๆ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การบังคับใช้ กฎระเบียบ เป็นต้น การบริหารจะช่วยให้วงกรอบพื้นฐานขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้การ บริหารจัดการขององค์การสามารถดำเนินตามกรอบที่กำหนด ลักษณะของการบริหารนั้นเป็น แบบระบบราชการ เป็นคำที่มีความหมายกว้าง เพราะเกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ การวางแผน การจัดระเบียบและการตัดสินใจในระดับสูงขององค์การ ส่วนค่านิยมของการจัดการ เป็น วิธีการบริหารคนและงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรขององค์การ การจัดการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้จัดการและผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์การ ผู้จัดการต้องใช้ทักษะและความสามารถในการดำเนินงานของระบบทั้งหมดของ องค์การ ประกอบด้วย กิจกรรม หน้าที่ กระบวนการ วินัย การวางแผน การจัดระเบียบ การนำ การสร้างแรงจูงใจ การควบคุม การประสานงาน และการตัดสินใจ เป็นกิจกรรมหลักที่การ จัดการดำเนินงาน การจัดการนำเอา 5M ขององค์การมารวมกัน ได้แก่ คน วัสดุ เครื่องจักร วิธีการและเงิน เพื่อบรรลุผลผลิตที่ต้องการ

Nikhila Suresh (2025, a) ได้ให้ความหมายของ “การบริหาร” คือ กระบวนการ ควบคุมและจัดการบุคคล ทรัพยากร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญที่สุด ของการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดระเบียบ การประสานงาน และการติดตามตรวจสอบ เป้าหมายหลักของการบริหารจัดการ คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงการเพิ่มผลผลิต การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการประสานงาน อย่างราบรื่นระหว่างแผนกต่าง ๆ โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและประสานความพยายาม ส่วนความหมายของ “การจัดการ” คือ กระบวนการวางแผน สั่งการ จัดระเบียบ และควบคุม ทรัพยากร เช่น บุคลากร วัสดุ และเงินทุน เพื่อบรรลุเป้าหมายเป้าหมายเฉพาะขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการจัดการจะประสานงานให้คำแนะนำ ดูแล งาน และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มั่นใจว่าองค์การทำงานได้อย่างราบรื่นและ บรรลุเป้าหมาย ส่วนการบริหารจัดการจะนำพาองค์การไปในทิศทางที่ถูกต้อง และยังให้

ความสำคัญกับ ความพึงพอใจของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม และนวัตกรรมองค์การ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี ยึดมั่นในหลักจริยธรรม เพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จ และความยั่งยืนในระยะยาว

Science Direct (2016) ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการ หมายถึง ทฤษฎีการจัดการที่พิจารณาองค์การในฐานะหน่วยงานโดยรวม และมุ่งเน้นวิธีการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ลักษณะเด่นของการประยุกต์ใช้แนวทางที่เป็นระบบในการตัดสินใจและการจัดองค์การ โดยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานโดยรวมขององค์การมากกว่าหน่วยงานภายในเฉพาะหน้าที่

Nikhila Suresh (2025, b) ได้กล่าวว่า การบริหารและการจัดการมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันหลายประการ ได้แก่ การมุ่งเน้นที่เป้าหมาย การให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากร ความจำเป็นในการตัดสินใจ และการวางแผน ฝ่ายบริหารมีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ในขณะที่ฝ่ายจัดการประกันว่าเป้าหมายเหล่านั้นจะบรรลุผลและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการบริหารจัดการต่างก็มีหน้าที่ในการใช้ทรัพยากรอันมีค่าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น ทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน และการเงิน นอกจากนี้การบริหารและการจัดการล้วนต้องอาศัยภาวะการนำ และการประสานงานเพื่อชี้แนะและกระตุ้นให้พนักงานสู่เป้าหมายขององค์การ แม้ว่าการบริหารและการจัดการจะคล้ายคลึงกัน แต่ทั้งสองก็มีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ 1) ทั้งสองหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น เพื่อให้มั่นใจได้ว่าความพยายามทั้งหมดมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน 2) ฝ่ายบริหารมีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวสำหรับองค์การ รวมทั้งกำหนดกรอบตัดสินใจในขณะที่ฝ่ายจัดการจะเสริมวิสัยทัศน์นั้นโดยการแปลงวิสัยทัศน์ และแผนเหล่านั้นให้เป็นขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติตามได้ 3) ฝ่ายบริหารทำหน้าที่ดูแลให้การดำเนินงานประจำวันเป็นไปอย่างราบรื่นโดยใช้ทรัพยากรบุคคล วัสดุ และงบประมาณอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มผลผลิต 4) ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การบริหารจัดการจะช่วยให้องค์การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง รักษาการเติบโต และส่งเสริมนวัตกรรมโดยโน้มน้าวให้พนักงานเห็นข้อดีของโครงการที่ริเริ่มใหม่ ๆ และ 5) การบริหารและการจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยจัดสรรและใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้ยังช่วยป้องกันปัญหาขอขวดและเพิ่มผลผลิตสูงสุด

Nikhila Suresh (2025, a) ได้จำแนกความคล้ายคลึงกันระหว่างการบริหารและการจัดการ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความเหมือนและความแตกต่างของทั้งสองแนวคิดเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างครอบคลุม ซึ่งรายละเอียดดังนี้ 1) การบริหารและการจัดการมีลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกันหลายประการ เช่น การมุ่งเน้นเป้าหมาย การให้ความสำคัญกับทรัพยากร ความจำเป็นในการตัดสินใจและการวางแผน 2) ฝ่ายบริหารมีหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ในขณะที่ฝ่ายจัดการรับประกันว่าเป้าหมายเหล่านั้นจะบรรลุและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทั้งฝ่ายบริหารและการจัดการต่างมุ่งที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ 4) การวางแผนกิจกรรมเป็นส่วนสำคัญทั้งสองด้าน ซึ่งรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนและการพัฒนากลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น 5) ทั้งการบริหารและการจัดการ ต่างก็มีหน้าที่ในการใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน และสินทรัพย์ทางการเงิน และ 6) ทั้งการบริหารและการจัดการล้วนอาศัยการกระทำของมนุษย์ ทักษะความเป็นผู้นำ และการประสานงาน เพื่อขึ้นำกระตุ้นให้พนักงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ

Jaya Sharma (2025) ได้นำเสนอการเปรียบเทียบการบริหารกับการจัดการ มีความแตกต่างระหว่างการบริหารและการจัดการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

พารามิเตอร์	การบริหาร	การจัดการ
คำนิยาม	การบริหารเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการ รวมถึงการวางแผนและการกำหนดนโยบาย การบังคับใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย	การกำกับดูแลบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นเกี่ยวข้องกับ การปรับปรุงกระบวนการ ขั้นตอนการทำงาน และ วัตถุประสงค์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
จุดสนใจ	การบริหารจัดการและการดำเนินงานที่มุ่งเน้นปัจจุบันและประสิทธิภาพ	การวางแผนและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นอนาคต

ขอบเขต	มีขอบเขตที่แคบและมุ่งเน้นหน้าที่เฉพาะขององค์การ แผนก หรือกระบวนการต่าง ๆ	ครอบคลุมในวงกว้างและรวมถึงองค์การทั้งหมดโดยการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ร่วมกัน
การทำงาน	การกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงาน	การวางแผนและการจัดระเบียบ
ความเป็นผู้นำ	ผู้บริหารมีหน้าที่กำกับดูแล ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนแก่ผู้จัดการและพนักงาน	ผู้จัดการมีบทบาทในการเป็นผู้นำให้ทิศทางและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน
การตัดสินใจ	เป็นผู้ดูแลระบบหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย ขั้นตอน และระเบียบที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้	ผู้จัดการทำการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และเชิงยุทธวิธี กำหนดเป้าหมายและวางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

ที่มา : Jaya Sharma (2025)

ความสำคัญของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ เป็นคำที่มีความหมายกว้างกว่า ครอบคลุมถึงหน้าที่ต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดระเบียบ การจัดหาบุคลากร การกำกับดูแล และการเป็นผู้นำ ในทางตรงกันข้าม การบริหาร เป็นการมุ่งเน้นไปที่การนำกฎระเบียบ นโยบาย เพื่อส่งมอบให้ฝ่ายจัดการนำไปปฏิบัติ ซึ่งความสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ (1) การส่งมอบตรงเวลา การจัดการที่มีประสิทธิภาพช่วยให้กระบวนการทำงานราบรื่น การผลิตเป็นไปตามกำหนดเวลา และมีการหยุดชะงักน้อยที่สุด ส่งผลให้การมอบผลิตภัณฑ์และบริการได้ตรงเวลา หรือเร็วกว่ากำหนด (2) ลดการสูญเสีย ด้วยการวางแผนและจัดสรรทรัพยากรที่ถูกต้อง ฝ่ายบริหารสามารถลดการใช้ทรัพยากร วัตถุดิบ เงินทุน และกำลังบุคลากรที่เกินความจำเป็นได้ (3) การตัดสินใจที่ดีขึ้น เมื่อกระบวนการต่าง ๆ ถูกจัดระเบียบ จะทำให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่รอบคอบและเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจที่ทำงานง่ายขึ้น (4) การบรรลุเป้าหมาย การจัดการที่ดีจะเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องของต้นทุนและเวลา (5) กำไรที่สูงขึ้น องค์การที่มีการบริหารจัดการอย่างดีจะช่วยส่งมอบงานที่ดี มีคุณภาพตรงตามเวลาและงบประมาณที่กำหนดไว้ (Jaro Education, 2025)

จากที่กล่าวมาสรุป การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล วัสดุ เครื่องจักร โครงสร้างพื้นฐาน กลยุทธ์ วิธีการและงบประมาณ ในอันที่จะนำพาองค์การไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้องค์การมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารจัดการล้วนอาศัยภาวะการนำของผู้บริหารองค์การ ส่วนความสำคัญของการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ได้ตรงเวลา ลดการสูญเสียทรัพยากรการผลิต ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารดีขึ้น การบรรลุเป้าหมาย และได้ผลกำไรที่สูงขึ้น

แนวคิดเรื่องประสิทธิผลองค์การ

Jiang (2010) เชื่อว่าประสิทธิผลองค์การ คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย เป็นการผสมผสานระหว่างความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์จากการบรรลุเป้าหมาย หรือหมายถึง ประสิทธิภาพและความสามารถขององค์การในการตระหนักถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมาย และเป็นตัวชี้วัดในการประเมินการพัฒนาและความมีชีวิตขององค์การ และผลดำเนินงานขององค์การเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิผลขององค์การ

Keen Games (2026) ได้ให้คำนิยามแนวคิดเรื่องประสิทธิผลองค์การ คือระดับที่องค์การกำหนดการบรรลุเป้าหมายไว้ล่วงหน้า ภายใต้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยไม่ก่อให้เกิดภาระมากเกินไปแก่สมาชิก แต่บางครั้งคำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลถูกใช้แทนกันหรือมีความหมายที่คล้ายกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องอธิบายความแตกต่างระหว่างแนวคิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อให้เข้าใจว่าทำไมองค์การจึงมีประสิทธิผลแต่ไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเป็นแนวคิดที่กว้างขวางและคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่างทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยทั่วไปแล้ว ประสิทธิผล หมายถึง ระดับที่บรรลุเป้าหมายล่วงหน้า แต่ในทางกลับกันประสิทธิภาพเป็นแนวคิดที่จำกัดซึ่งเกี่ยวกับการทำงานภายในขององค์การ หมายถึง ปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตต่อการผลิตหนึ่งหน่วย โดยจะวัดเป็นอัตราส่วนของปัจจัยนำเข้าต่อหนึ่งหน่วยการผลิต นอกจากนี้ ประสิทธิผลจะเน้นด้านมนุษย์ของค่านิยมและกิจกรรมขององค์การ ส่วนประสิทธิภาพจะเน้นไปที่ด้านเทคโนโลยีขององค์การ

Nathaniel (2025) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกัน ประสิทธิภาพมุ่งเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรเป็นหลัก กล่าวคือ องค์การสามารถลดอัตราการสูญเสียและเพิ่มผลผลิตให้สูงสุดได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้าที่มีอยู่และกระทำการต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ในทางกลับกัน ประสิทธิภาพมีมุมมองที่กว้างกว่า ซึ่งไม่เพียงแต่การใช้ทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมาย การสร้างมูลค่าของผู้มีส่วนได้เสีย และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และถึงแม้้องค์การจะมีประสิทธิภาพ (การใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด) โดยปราศจาก ประสิทธิภาพ (หากดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแต่ได้เป้าหมายที่ผิด) ในขณะที่ยังคงการที่มีประสิทธิผลมักจะรวมเอาประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบหนึ่งเท่านั้น ส่วนตัวชี้วัดของควมมีประสิทธิภาพองค์การ ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการเงิน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของลูกค้า การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ วิธีการวัดผลต้องสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ

Amran Ahmad & Fumitaka Furuoka (2023) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การว่า ไม่ได้หมายถึงเฉพาะผลกำไรหรือประเด็นทางการเงินเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากทุนมนุษย์ขององค์การด้วย และให้คำนิยามประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึงความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับปรุงบรรยากาศภายนอกขององค์การอย่างสม่ำเสมอ

Yunfei Xu (2022) ได้ให้คำนิยามของ ประสิทธิภาพขององค์การ คือความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าประสงค์และผลลัพธ์ขององค์การ และยังรวมถึงประสิทธิภาพและความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ นี่คือนิยามของการประเมินผลองค์การ ประสิทธิภาพองค์การไม่เพียงแต่มองผลกระทบด้านการจัดการองค์การ แต่ยังให้ความสำคัญด้านความสามารถขององค์การ

Pedraza, Jorge Morales (2014) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึงความสามารถขององค์การในสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการโดยใช้พลังงาน เวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Amran Ahmad (2023) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การไม่ได้เกี่ยวข้องกับผลทางการเงินขององค์การเสมอไป แต่เกิดจากอิทธิพลจากทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ และได้ให้คำนิยามประสิทธิผลองค์การว่า เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการ

ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ

Lily Hulatt & Gabriel Frereitas (2026) ให้คำจำกัดความของ ประสิทธิภาพองค์กร คือความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเวลา เงิน และบุคลากร องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง และการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับนวัตกรรม การวัดตัวชี้วัดประสิทธิผลและปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม และการเพิ่มผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญ นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของพนักงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กร ได้แก่ (1) การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งเพื่อสร้างทิศทางที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (2) การสื่อสาร ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยอำนวยความสะดวกในการหมุนเวียนข้อมูล ทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนได้รับทราบและเข้าใจตรงกัน (3) การเพิ่มศักยภาพให้พนักงาน เมื่อพนักงานได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในการตัดสินใจ พนักงานจะมีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมในองค์การเพิ่มขึ้น (4) การจัดการทรัพยากร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรวัสดุ จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม (5) วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมเชิงบวกและเปิดกว้าง จะส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การสร้างนวัตกรรม และความมุ่งมั่นในหมู่พนักงาน และ (6) การฝึกอบรมและพัฒนา การศึกษาต่อเนื่องและการเสริมทักษะช่วยให้พนักงานเติบโตในสายงาน ที่จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ

Keen Games (2026) ได้กล่าวถึง แนวทางสู่ประสิทธิผลขององค์กรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (1) แนวทางการกำหนดเป้าหมาย การบรรลุเป้าหมายเป็นเกณฑ์ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายสำหรับการวัดประสิทธิภาพองค์กร เน้นที่เป้าหมาย ได้แก่ การเพิ่มผลกำไรสูงสุดโดยให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ผลผลิตภาพสูง และขวัญกำลังใจที่ดีของพนักงาน ตัวแปรหลายอย่าง เช่น คุณภาพการผลิต ประสิทธิภาพ กำไรการหมุนเวียน อุบัติเหตุ ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์กร ข้อจำกัดแนวทางนี้ คือ ปัญหาในการระบุเป้าหมายที่แท้จริง แทนที่จะเป็นเป้าหมายในอุดมคติ (2) แนวทางเชิงฟังก์ชัน แนวทางนี้ช่วยแก้ปัญหาเรื่องการระบุเป้าหมายขององค์กร เนื่องจากมีการตั้งสมมติฐานแล้วว่า

องค์การได้รับการระบุในแง่เป้าหมาย ดังนั้น การมุ่งเน้นที่การบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ ควรมีเป้าหมายรับใช้สังคมด้วย ดังนั้น คำถามที่สำคัญในการพิจารณาประสิทธิผล คือ องค์การนั้นทำได้ดีเพียงต่อส่วนรวม แต่ข้อจำกัดของแนวทางนี้ คือ เมื่อองค์การมีอิสระในการดำเนินงานตามแนวทางของตนเอง การยอมรับว่าเป้าหมายสูงสุดขององค์การ คือ การรับใช้สังคมจึงเป็นเรื่องที่ยาก ดังนั้นจึงไม่สามารถนำไปวัดประสิทธิผลขององค์การในเรื่องการมีส่วนร่วมต่อระบบสังคมได้ และ (3) แนวทางการจัดสรรทรัพยากร แนวทางการจัดการประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ระบบและทรัพยากรเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงองค์การกับสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์นี้อยู่ในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตรวมถึงทรัพยากรที่จำกัดและมีคุณค่า เช่น ทรัพยากรทางกายภาพ เศรษฐกิจและมนุษย์ ซึ่งทุกองค์การต่างแข่งขันแย่งชิง ข้อจำกัดของแบบจำลองนี้ คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมนั้นเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การอีกประการหนึ่ง ดังนั้น แบบจำลองนี้จึงไม่ต่างจากแบบจำลองเป้าหมาย

แต่เนื่องจาก ประสิทธิภาพขององค์การ ครอบคลุมหน้าที่การทำงานที่หลากหลาย จึงมีการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์การ ที่มีหน้าที่และวัตถุประสงค์ต่างกัน (WIKPEDIA, 2026) ดังนี้ (1) แนวทางการบรรลุเป้าหมาย การกำหนดวัตถุประสงค์องค์การโดยพิจารณาจากระดับที่องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แบบจำลองนี้มีขอบเขตที่กว้างและมีการประเมินเชิงปริมาณของการเพิ่มผลกำไรและผลผลิตสูงสุดขององค์การ มูลค่าของผู้ถือหุ้น ผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม แนวทางนี้ถือว่าองค์การมีเหตุผล รอบคอบ และขับเคลื่อนด้วยเป้าหมาย และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (2) แนวทางทรัพยากร มองว่าองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกันเพื่อส่งผลต่อผลลัพธ์ที่องค์การต้อง ดังนั้นหากระบบย่อยใดระบบหนึ่งทำงานได้ไม่ดี ประสิทธิภาพขององค์การทั้งหมดก็จะได้รับผลกระทบในทางลบ ด้วยแนวทางนี้ประสิทธิผลขององค์การจะถูกวัดโดยอ้างอิงจากปัจจัยนำเข้าด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนกต่าง ๆ ที่ประกอบกันขึ้นระดับความยืดหยุ่นขององค์การในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และระดับประสิทธิผลในการส่งมอบการผลิต และ (3) แนวทางกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเชิงกลยุทธ์ กำหนดว่าประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถในการตอบสนองความต้องการ สนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ แบบจำลองนี้้องค์การ ประกอบด้วย เวทีทางการเมืองหลายแห่งที่มีผลประโยชน์ที่แข่งขันในการควบคุมทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เนื่องจากองค์การต้องตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้ให้ดำรงอยู่ต่อไปได้ ประสิทธิภาพจึงเกิดขึ้นได้จาก

การทำให้แน่ใจว่า ความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้เสียเชิงกลยุทธ์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งองค์การต้องจัดลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์ว่า กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียใดมีความสำคัญที่สุดต่อความอยู่รอดขององค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ Ivy Panda (2020) ได้กล่าวว่า ในการแยกความแตกต่างระหว่างผลการดำเนินงานขององค์การและประสิทธิภาพขององค์การ จำเป็นต้องกล่าวเพิ่มเติมว่า ประสิทธิภาพขององค์การ นั้นเป็น “แนวคิดที่กว้างกว่า ซึ่งครอบคลุมผลการดำเนินขององค์การ แต่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่พิจารณาเป้าหมายผลการดำเนินงานขององค์การที่แตกต่างกัน” ดังนั้น การพิจารณาแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพขององค์การ (OE) เป็นการวัดรายได้ที่องค์การได้รับในช่วงเวลาที่กำหนดจึงไม่ถูกต้อง ตรงกันข้าม ปรากฏการณ์นี้ควรเกี่ยวข้องกับหลายแนวคิดที่หลากหลาย เพื่อแสดงถึงความซับซ้อนอย่างเหมาะสม กล่าวคือ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ ต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายใน ได้แก่ ทรัพยากรขององค์การ ต้นทุนทางตรงและทางอ้อม รายได้สุทธิ อัตราผลกำไร เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการแข่งขันในตลาด จำนวนคู่แข่ง ประเภทและโครงสร้างทางการตลาด

สรุป ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ หรือผลลัพธ์ขององค์การ ผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้พลังงาน เวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์ประกอบของประสิทธิภาพองค์การที่สำเร็จ ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การมีผู้นำที่เข้มแข็ง การวัฒนธรรมเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การจะช่วยให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม ส่วนตัวชี้วัดของประสิทธิภาพองค์การ ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการเงิน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของลูกค้า การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ วิธีการวัดผลต้องสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์การไปสู่การบรรลุและความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ความสามารถในการโน้มน้าว ชักจูงให้ผู้ตามปฏิบัติตาม ผู้นำที่ตั้งอยู่บน

พื้นฐานของมนุษย์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่เกี่ยวข้องกับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือเป็นกระบวนการของอิทธิพลทางสังคมการกระทำของ บุคคลที่มีตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ หรือตำแหน่งที่เป็นทางการขององค์การ รวมทั้งกระบวนการที่ เอื้ออำนวยแก่บุคคลและกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล เป็น ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ที่นำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายขององค์การ ทั้งด้านของผลผลิตภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจในสถานการณ์ คุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความสามารถในการ แก้ปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ทักษะทางวิชาชีพ แรงจูงใจ ความเข้าใจในภาวะผู้นำ ประสบการณ์ทำงาน ส่วนผู้นำที่มุ่งเน้น สภาพแวดล้อมภายนอก ความเป็นผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำเชิงธุรกรรม ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม และความเป็นผู้นำที่เสริมสร้างศักยภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ลักษณะที่เด่นชัดของผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ทักษะการสื่อสารใน องค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสามารถในการตัดสินใจ รูปแบบภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบปล่อยประละเลย ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะ ผู้นำเชิงธุรกรรม และภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์และทิศทาง การคิดเชิงกลยุทธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ การสื่อสารและ โน้มน้าวใจ การสร้างและพัฒนาทีมงาน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ความซื่อสัตย์และ จริยธรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ได้แก่ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ การ ตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะในการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้น ที่การลงมือปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ จากที่กล่าว มามีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ส่วนความหมายหรือแนวคิด เรื่อง การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล วัสดุ เครื่องจักร โครงสร้างพื้นฐาน กลยุทธ์ วิธีการและงบประมาณ ในอันที่จะนำพาองค์การไปใน ทิศทางที่ถูกต้อง โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างนวัตกรรม เพื่อปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อ ความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว โดยมุ่งเน้นให้องค์การมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นอกจากนี้การบริหารจัดการล้วนอาศัยภาวะการนำของผู้บริหารองค์การ ส่วนความสำคัญของ การบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งมอบบริการและผลิตภัณฑ์ได้ตรงเวลา ลดการสูญเสียทรัพยากร การผลิต ช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารดีขึ้น การบรรลุเป้าหมาย และได้ผลกำไรที่สูงขึ้น และ

คำนิยามความหมายของประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ หรือผลลัพธ์ขององค์การ ผ่านการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้พลังงาน เวลา งบประมาณ ทรัพยากรบุคคลและวัสดุอุปกรณ์ให้น้อยที่สุด มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ องค์ประกอบของประสิทธิผลองค์การที่สำเร็จ ได้แก่ การสื่อสารที่ชัดเจน การมีผู้นำที่เข้มแข็ง การวัฒนธรรมเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การจะช่วยให้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม ส่วนตัวชี้วัดของควมมีประสิทธิภาพองค์การ ได้แก่ ประสิทธิภาพทางการเงิน ความเป็นเลิศในการดำเนินงาน ความพึงพอใจของลูกค้า การมีส่วนร่วมของพนักงาน และความก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ วิธีการวัดผลต้องสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์การ ข้อเสนอแนะ 1. ควรมีการพัฒนาและฝึกอบรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ในประเด็นเกี่ยวกับ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ การตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะในการสื่อสาร การคิดเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นที่การลงมือปฏิบัติ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. ผู้บริหารองค์การ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเพิ่มศักยภาพให้แก่พนักงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและพัฒนา การปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การเพื่อให้การบริหารจัดการภายในองค์การเกิดความยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล หนิมพานิช. (2553). *การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี : บริษัท บพิตรการพิมพ์จำกัด.
- มยุรี วรรณกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพลากุล. (2563). “ประสิทธิผลองค์การ,” *วารสารศิลปะการจัดการ*, 4(1), 193-204.

- สุดาวดี เทบุญมี. (2566). “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารองค์กร,” *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 98-113.
- Amran, A. and Fumitaka, F. (2023). “Organizational Effectiveness : Systematic Literature Towards A Conceptual Framework,” *An International Journal of Asia-Europe Relation*, 9(1), 53-76.
- Ayca, Y.S. and Ercan, E. (2024). “Leadership Behaviors and Leader Effectiveness: The Mediating Role of Cultural Intelligence,” *Sustainability*. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก 16,11054. <https://doi.org>.
- Biniam, G.A. (2024). “Leadership Effectiveness: S Systematic Literature Review,” *Library Leadership & Management*, 38(2), 1-23.
- Bruno, L. (2013). *Longitudinal Assessment of the Impact of Leadership on Organizational-Leader Slovenia* 2013.
- Denial, M.B. (2024). “The Dynamics of Leadership : A Review and Evaluation of Leading Theories,” เรียกใช้เมื่อ 8 มีนาคม 2569 จาก <https://rsisinternational.org/journals/ijriss/articles/the-dynamics-of-leadership-a-review-and-evaluation-of-leading-theories/>.
- Devasis, C. (2022). *Difference between Administration and Management*. ONLINE NOTE BANK. เรียกใช้เมื่อ 13 มีนาคม 2569 จาก <https://onlinenotebank.wordpress.com/2022/01/15/difference-between-administration-and-management/>
- House, R.J. (1971). “A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*, 16 (3), 321-339.
- Ivy Panda, Q. (2020). *Organizational Effectiveness : Theories and Methods Essay*. เรียกใช้เมื่อ 4 มีนาคม 2569 จาก <https://ivypanada.com/essays/organizational-effectiveness-theories-and-methods/>

- Jaro, E. (2025). *Know the Difference Between Management and Administration*. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก <https://www.jaroeducation.com/blog/management-vs-administration-differences>.
- Jaya, S. (2025). *What is the Difference Between Management and Administration*. เรียกใช้เมื่อ 9 มีนาคม 2569 จาก <https://www.shiksha.com/online-courses/articles/difference-between-management-and-administration/>
- Jiang, T.Y. (2010). *Research on the Relationship Between Knowledge Management, Cooperate Culture Organizational Effectiveness*. Nankai University.
- Katz, D. and Kahn, R.L., (1987). *The social psychology of organizations*, (2nd ed). New York: Holt, pp. 650-665.
- Keen, G. (2026). *Concept of Organizational Effectiveness*. Knowledge of MBA. เรียกใช้เมื่อ 15 มีนาคม 2569 จาก <https://mbaknol.com/modern-management-concepts/>
- Kelloway, E.K., and Barling, J. (2010). "Leadership development as an intervention in occupational health psychology," *Work & Stress*, 24 (3), 260-279.
- Laura, B. (2025). "Leadership Effectiveness: What Makes Leaders Truly Effective," *Sage Journals*, <https://quarterdeck.co.uk/articles/leadership-effectiveness/>.
- Lily, H. and Gabriel, F. (2026). *Organizational Effectiveness*. Study smarter. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก https://www.studysmarter.co.uk/explanations/politics/public-governance/organizational-effectiveness/#google_vignette
- Locke, E.A. (1991). *The Motivation sequence, the motivation hup, and the motivation core*. Organizational behavior and human decision processes.
- Micela, L and Stephanie, W. (2026). *Essential Qualities of Effective Leadership*. Center for Creative Leadership.

- Nathaniel, R. (2025). *Organizational Effectiveness*. All other trademarks and copyrights are the property of their respective owners, All rights reserved. Terms of Use Privacy Policy DMCA Notice ADA Compliance Honor Code For Students.
- Nikhila S. (2025, a). *Difference Between Management and Administration – A Comprehensive Guide*. เรียกใช้เมื่อ 20 มีนาคม 2569 จาก Online MANIPAL.
- Nikhila, S. (2025, b). *Importance of Management in an Organization in 2025*. เรียกใช้เมื่อ 5 มีนาคม 2569 จาก Online MANIPAL.
- Northouse, G. (2010). *Leadership: Theory and Practice*. (3rd ed). Thousand Oak, C.A. : Sage.
- Science Direct. (2016). *Administrative Management*. In Subject Area : Agriculture and Biological science.
- Study Smarter. (2020). *Leadership Effectiveness*. เรียกใช้เมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก <https://www.studysmarter.co.uk/explanations/business-studies/operational-management/leadership-effectiveness/>
- Vanderbilt. (2025). *How Organizational Theory Impacts Leadership Effectiveness*. Vanderbilt Peabody College Admissions.
- Warrilow, R. (2012). “Transformation and Transactional Leadership and their Effect on Creativity in Groups,” *Creativity Research Journal*, 13(2), 185-195.
- WIKIPEDIA. (2026) . *Organizational Effectiveness*. From Wikipedia, the free encyclopedia. เรียกใช้เมื่อ 14 มีนาคม 2569 จาก https://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_effectiveness.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*, (7th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Yunfei, X. (2022). The Theory and Method pf Organizational Effectiveness Evaluation. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Vol. 664.