แนวทางบูรณาการภาวะผู้นำแห่งอนาคต และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่ความสำเร็จในโลกยุคใหม่

The guidelines on Integration of Future Leadership, Lifelong Learning, towards the success in the Modern World

พนธกานต์ นุฤทธิ์มนตรี
Phanthakan Nurithmontri
177 หมู่ 2 ตำบลกู่ทอง อำเภอเชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ประเทศไทย
177, Moo 2, Ku Thong Sub-district, Chiang Yuen District, Maha Sarakham Province, Thailand
Corresponding author: Email: Panatakhan15@gmail.com
(Received: December 7, 2025; Revised: December 18, 2025; Accepted: December 24, 2025)

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ ใช้วิธีศึกษาด้วยวิธีวิจัยเอกสาร และวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณณาวิเคราะห์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางบูรณาการภาวะผู้นำแห่งอนาคต และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่ความสำเร็จในโลกยุคใหม่

ผลการวิจัย พบว่า

1) การพัฒนาภาวะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leadership) จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากผู้นำเดี่ยวไปสู่ภาวะผู้นำแบบกระจาย (Systemic Leadership) โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิด VUCA Prime เพื่อรับมือกับความผันผวน โดยใช้กลไกขับเคลื่อนสำคัญ คือ การบูรณาการร่วมกับทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) ได้อย่างต่อเนื่อง

2) แนวทางการพัฒนา คือ การประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำทางกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่มุ่งเน้นการผสมผสานวิสัยทัศน์เข้ากับการปฏิบัติจริง ผ่านบทบาทผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) โดยทั้งหมดต้องตั้งอยู่บนรากฐานของภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Leadership) และหลักจริยธรรมสากลตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนให้กับองค์กร

3) การบูรณาการแนวคิดภาวะผู้นำต่ออนาคต ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภาวะผู้นำทางกลยุทธ์ และภาวะผู้นำทางจริยธรรม แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงระบบ โดยภาวะผู้นำแห่งอนาคตทำหน้าที่เป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกขับเคลื่อน ภาวะผู้นำทางกลยุทธ์เป็นกระบวนการปฏิบัติ และภาวะผู้นำทางจริยธรรมเป็นรากฐานกำกับดูแล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้สำหรับการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จท่ามกลางความท้าทายในโลกยุคใหม่

คำสำคัญ: การบูรณาการ; ภาวะผู้นำแห่งอนาคต; ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต; ภาวะผู้นำทางกลยุทธ์; ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

Abstract

This research article employed a documentary research approach and analyzed and synthesized data using descriptive analysis. The objective was to examine approaches for integrating future leadership and lifelong learning skills toward success in the modern world.

The research findings revealed that:

1) The development of future leadership requires a structural shift from individual leadership to distributed or systemic leadership, through the application of the VUCA Prime framework to cope with uncertainty and volatility. The key driving mechanism is the integration of lifelong learning skills and a growth mindset, which enable individuals to continuously adapt and develop their competencies through upskilling and reskilling.

2) The development approach involves the application of strategic leadership, emphasizing the integration of vision with practical implementation through the role of servant leadership. All of these must be grounded in ethical leadership and universal ethical principles based on moral development theory, in order to foster trust and ensure organizational sustainability.

3) The integration of future-oriented leadership concepts, lifelong learning skills, strategic leadership, and ethical leadership demonstrates a systemic relationship, in which future leadership serves as the strategic goal, lifelong learning skills function as the driving mechanism, strategic leadership represents the operational process, and ethical leadership provides the foundational governance framework. These elements are indispensable for leading organizations toward success amid the challenges of the modern world.

Keywords: Integration; Future Leadership; Lifelong Learning Skills; Strategic Leadership; Ethical Leadership

1. บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันที่ถูกขับเคลื่อนด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง องค์กรธุรกิจต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ หรือที่เรียกว่าสภาวะ VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงมิใช่เพียงแค่ทักษะในการบริหารจัดการอีกต่อไป แต่เป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ชี้ขาดความอยู่รอดและความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร การพึ่งพาภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมหรือผู้นำเดี่ยว (Individual Leadership) ไม่เพียงพออีกต่อไป ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคใหม่จึงต้องมีคุณสมบัติที่ผสมผสานองค์ความรู้หลายมิติ เพื่อให้สามารถนำพาบุคลากรและองค์กรฝ่าฟันความท้าทายเหล่านี้ไปได้

จากการศึกษาเอกสารการวิจัยสามารถสังเคราะห์และวิเคราะห์คุณสมบัติสำคัญ 4 ส่วนที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ภาวะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leadership) กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน ส่วนทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและปรับตัวของบุคลากร ภาวะผู้นำทางกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ซึ่งเน้นการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง และภาวะผู้นำททางจริยธรรม Ethical Leadership) ทำหน้าที่เป็นรากฐานแห่งความไว้วางใจและความยั่งยืน

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการบูรณาการแนวคิดทั้งสี่ส่วนนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกว่าผู้นำสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่คล่องตัว มีจริยธรรม และมุ่งเน้นการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพิมพ์เขียวที่สำคัญสำหรับผู้นำทุกคนที่ต้องการสร้างความสำเร็จและความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์การวิจัยเอกสาร

เพื่อศึกษาแนวทางบูรณาการภาวะผู้นำแห่งอนาคต และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่ความสำเร็จในโลกยุคใหม่โดยมุ่งวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และความสามารถในการแข่งขันในบริบทสังคมและเศรษฐกิจร่วมสมัยในโลกยุคใหม่

3. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 ภาวะผู้นำแห่งอนาคต (Future Leadership)

ภาวะผู้นำแห่งอนาคตคือรากฐานสำคัญในการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคที่เต็มไปด้วยความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ (VUCA) สามารถสรุปแนวคิดจากนักวิชาการได้ดังนี้

3.1.1 แนวคิดและการเปลี่ยนผ่านตามแนวคิดของ Marshall Goldsmith (2014) ระบุว่า ผู้นำแห่งโลกอนาคต (The Global Leader of Future) จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะใหม่ (New Competencies) 5 ประการ ได้แก่ การคิดถึงภาพรวมของโลก (Thinking Globally) การเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cross Cultural Diversity) การบริหารจัดการเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy) การสร้างพันธมิตร (Building Partnerships and Alliances) และการแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (Sharing Leadership)

แก่นสำคัญของภาวะผู้นำแห่งอนาคตคือการเปลี่ยนจาก ภาวะผู้นำแบบเดี่ยว (Individual Leadership) ไปสู่ภาวะผู้นำแบบกระจายทั่วทั้งองค์กร (Systemic/Distributed Leadership) แนวคิดนี้เน้นว่าภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องของบุคคลเดียว แต่คือระบบที่พัฒนาผู้คนในทุกระดับขององค์กรให้สามารถเป็นผู้นำและผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Warren Bennis (2009) ได้สรุปคุณสมบัติหลัก 3 ประการของผู้นำแห่งอนาคตไว้ดังนี้:

1) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Inspire Trust and Confidence): มาจากความสัตย์ซื่อ (Integrity) ความโปร่งใส (Transparency) และวิจารณญาณที่เฉียบคม

2) การสร้างวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจ (Create a Compelling Vision): วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจ และมีความหมายที่ลึกซึ้ง (Purpose-Driven)

3) การบริหารจัดการความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลง (Manage the Complexity of Change): ต้องใช้การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) และส่งเสริมวัฒนธรรมความคล่องตัว (Agile Culture)

3.1.2 กรอบแนวคิด VUCA Primeเพื่อรับมือกับสภาวะ VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) ผู้นำแห่งอนาคตต้องใช้กรอบแนวคิด VUCA Prime ในการตอบสนองมีรายละเอียด ดังนี้

V - Vision (วิสัยทัศน์): ตอบสนองต่อความผันผวน (Volatility) โดยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้มุ่งเน้นไปที่สิ่งที่จำเป็นที่สุด

U - Understanding (ความเข้าใจ): ตอบสนองต่อความไม่แน่นอน (Uncertainty) โดยการแสวงหาแหล่งข้อมูลและสร้างความไว้วางใจผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

C - Clarity (ความชัดเจน): ตอบสนองต่อความซับซ้อน (Complexity) โดยการทำให้ข้อมูลและกระบวนการง่ายขึ้น แต่ไม่ใช่แบบมักง่าย

A - Agility (ความคล่องตัว): ตอบสนองต่อความคลุมเครือ (Ambiguity) โดยความสามารถในการปรับตัวและเต็มใจที่จะล้มเหลวอย่างรวดเร็ว (fail quickly) เพื่อเรียนรู้

สรุป ภาวะผู้นำแห่งอนาคตเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถรับมือกับบริบทโลกที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ (VUCA) โดยแก่นสำคัญคือการเปลี่ยนผ่านจากภาวะผู้นำแบบบุคคลสู่ภาวะผู้นำเชิงระบบ และแบบกระจายอำนาจทั่วทั้งองค์กร ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทโลกาภิวัตน์ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม เทคโนโลยี และการทำงานเชิงเครือข่าย

3.2 ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความคล่องตัว (Agility) และความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นการแสวงหาและพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต โดยครอบคลุมการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอกระบบ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันและรองรับความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ถือเป็นรากฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับการเรียนรู้จากประสบการณ์ ความผิดพลาด และการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่สนับสนุน Growth Mindset สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปลี่ยนจากการยึดติดกับความรู้เดิมไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ดังที่ Satya Nadella ได้นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของ Microsoft จาก “ผู้รู้ทุกเรื่อง” สู่ “ผู้พร้อมเรียนรู้ทุกเรื่อง” นอกจากนี้ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการพัฒนาทักษะใหม่และการยกระดับทักษะเดิม (Upskill/Reskill) ของบุคลากร เพื่อลดช่องว่างด้านทักษะที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบทการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงไม่เพียงพัฒนาศักยภาพรายบุคคล แต่ยังเอื้อต่อความยั่งยืนและความพร้อมขององค์กรในการเผชิญอนาคตอย่างมีประสิทธิผล

3.3 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญในการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) เพื่อชี้นำและประสานความร่วมมือของบุคคลและกลุ่มไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและมิติด้านการดำเนินงาน ผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่เพียงมุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะสั้น เช่น ประสิทธิภาพหรือผลกำไร แต่ยังให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางระยะยาว การสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในบริบทขององค์กรยุคใหม่ รูปแบบภาวะผู้นำที่ได้รับการเน้นย้ำอย่างต่อเนื่องคือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ซึ่งตั้งอยู่บนหลักการว่าการรับใช้ผู้อื่นเป็นจุดเริ่มต้นของความเป็นผู้นำ ผู้นำมิได้ใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่เป็นหลัก แต่ใช้อิทธิพลที่เกิดจากความไว้วางใจ การเอาใจใส่ และการสนับสนุนการทำงานของทีม ภาวะผู้นำลักษณะนี้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การกระจายอำนาจ และการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ผสานแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าวมักมีความเห็นอกเห็นใจ มีทักษะการฟังเชิงลึก และสามารถสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจและความผูกพันของบุคลากร อันเป็นฐานสำคัญของความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3.4 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Ethics)

ภาวะผู้นำทางจริยธรรมเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างภาวะผู้นำทางธุรกิจที่ยั่งยืน เนื่องจากสะท้อนถึงการประยุกต์ใช้หลักศีลธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมในการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กร ผู้นำทางจริยธรรมมิได้มุ่งเพียงผลสำเร็จเชิงเศรษฐกิจ แต่ให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน อันเป็นฐานของความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมในการบริหารองค์กร การทำความเข้าใจภาวะผู้นำทางจริยธรรมสามารถอธิบายได้ผ่าน

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของผู้นำพัฒนาขึ้นตามระดับเหตุผลทางศีลธรรม ตั้งแต่การยึดผลประโยชน์ส่วนตนไปสู่การคำนึงถึงหลักการสากล ผู้นำที่อยู่ในระดับสูงของพัฒนาการทางจริยธรรมมักตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม มากกว่าการคำนึงถึงแรงกดดันระยะสั้น องค์กรที่มีภาวะผู้นำทางจริยธรรมอย่างเข้มแข็งจะได้รับประโยชน์ในหลายมิติ ประการแรก คือการสร้างความไว้วางใจและความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ประการที่สอง คือการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากบุคลากรมีแนวโน้มผูกพันและภักดีต่อองค์กรที่ดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม ส่งผลให้อัตราการลาออกลดลง ประการสุดท้าย คือการลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียง พร้อมทั้งเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในระยะยาว

4. สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาด้วยวิธีวิจัยเอกสาร และวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณาวิเคราะห์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางบูรณาการภาวะผู้นำแห่งอนาคต และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต สู่ความสำเร็จในโลกยุคใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำแห่งอนาคต ผู้บริหารสามารถนำไปเป็นกรอบแนวคิดและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Contextual Framework and Goal) โดยเฉพาะการนำแนวคิด VUCA Prime มาใช้ในการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) และความคล่องตัว (Agility)

2. แนวทางการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารสามารถกำหนดเป็นกลไกขับเคลื่อน (Driving Mechanism) ที่สำคัญที่สุด การสร้างความคล่องตัว (Agility) ที่จำเป็นสำหรับผู้นำแห่งอนาคตนั้นต้องขับเคลื่อนด้วยกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางกลยุทธ์ ผู้บริหารสามารถกำหนดเป็นกระบวนการปฏิบัติ (Practical Process) ในการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นการปฏิบัติจริงและบรรลุผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนด โดยการนำองค์กรจะต้องใช้บทบาทของผู้นำแบบผู้รับใช้ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานและศักยภาพของทีมงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรม ผู้บริหารควรถือเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด (Ultimate Foundation) การปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการสร้างความคล่องตัวทั้งหมดนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม คือการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นธรรมและให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดี รากฐานที่แข็งแกร่งนี้จะนำไปสู่การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุป ผู้บริหารองค์กรควรการบูรณาการภาวะผู้นำแห่งอนาคต ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ภาวะผู้นำทางกลยุทธ์ และภาวะผู้นำทางจริยธรรม ประยุกต์เข้าด้วยกันในการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งจะเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัว เรียนรู้ และเติบโตได้อย่างมั่นคงในโลกยุคใหม่ได้อย่างแนะนอน

7. สรุปองค์ความรู้ใหม่

บทความวิจัยนี้ได้สรุปคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้นำในยุคปัจจุบันและอนาคตเป็นองค์ความรู้ใหม่ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำแห่งอนาคตการเปลี่ยนผ่านจากผู้นำเดี่ยวไปสู่ภาวะผู้นำแบบระบบหรือแบบกระจาย (Systemic/Distributed Leadership) โดยมีคุณสมบัติหลักคือการสร้างวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และความสามารถในการบริหารจัดการความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวคิดสำคัญคือ VUCA Prime (Vision, Understanding, Clarity, Agility)

7.2 ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นการแสวงหาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต โดยมี Growth Mindset เป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรพร้อมปรับตัวและลดช่องว่างทักษะ

7.3 ภาวะผู้นำทางกลยุทธ์ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยบทบาทที่โดดเด่นคือ ผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ที่เน้นการรับใช้ก่อนความเป็นผู้นำจะตามมา

7.4 ภาวะผู้นำทางจริยธรรม เป็นรากฐานของความยั่งยืนและความไว้วางใจ โดยเป็นการประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์ทางศีลธรรมในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้จากทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg

สรุปการบูรณาการองค์ความรู้เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงพิมพ์เขียว (Blueprint) ของผู้นำที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งไม่เพียงแต่มุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงความยั่งยืนและจริยธรรมควบคู่กันไป

8. เอกสารอ้างอิง

ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง. (2558). ผู้นำแห่งอนาคต: เข้าใจวัฒนธรรมต่างและรู้ทันโลก. *วารสารสังคมศาสตร์*, *41*(47). สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568, จาก https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rdirmu/article/download/210925/146060/664164

ทัศนะ เกตุมณี. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำแห่งอนาคตสำหรับอธิการบดีมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารธรรมทรรศน์*, *18*(3). สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568, จาก https://dict.longdo.com/search/%E0%B9%80%E0%B8%95%E0%B9%87%E0%B8%A1

สุภาพร พุ่มพิทักษ์, สรวุฒิ ขุนเจริญ, สุรพงษ์ ลาภวัฒนา, และสุธิรดา สุกิจประเสริฐ. (2566). ภาวะผู้นำ: แนวคิด ทฤษฎี และองค์ประกอบ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, *2*(1), 59–73. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568, จาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/IEJ/article/download/263131/176424/1004471.

Bloomberg. (2025, June 27). *SpaceX tender offer said to value company at record high*. สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2568, จาก https://www.bloomberg.com/.

Drucker, P. F. (1981). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. Harper & Row.

IMD Business School. (2025, August 15). *What is leadership and how is it evolving in 2025?* สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568, จาก https://www.imd.org/blog/leadership/what-is-leadership-how-is-it-evolving/.

Schroeder, H. (2024, August 22). *8 steps of a sustainable new product development process*. ESCATEC. สืบค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2568, จาก https://www.escatec.com/blog/8-steps-new-product-development-process