

จินตนาการใหม่กับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกเปลี่ยน

Re-Imagine Leadership Development for Disruptive World

จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์

Jeerayuth Puttaraksapitak

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Mahamakut Buddhist University Isan Campus, Khon Kaen 40000, Thailand

Author for correspondence, Email: rongjeera@hotmail.com

บทคัดย่อ

ปัจจุบันผู้นำของแต่ละองค์กร จำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการรับมือให้สอดคล้องกับ
ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งจำเป็นต้องจัดทักษะสำคัญของผู้นำมาใช้แทบทุกระบวนท่า หรือการปรับแผน
กลยุทธ์ให้สามารถรับมือกับวิกฤติที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ
ของงานและองค์กร ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำไม่ได้เป็นมาโดยกำเนิด แต่สามารถสร้างขึ้นได้ เป็น
เรื่องที่เรียนรู้และฝึกฝนได้ การเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึงในยุคปัจจุบัน ยุคโลกเปลี่ยนหรือยุคโลกปั่น
(Disruptive World) เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน (Disruptive Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลง
อย่างสิ้นเชิงที่ทำให้สิ่งเดิม ๆ ที่มีอยู่บางสิ่งบางอย่างต้องหายไป โลกเปลี่ยนทุกวินาที จากการศึกษาด้วยวิธีการ
ค้นคว้า รวบรวม สรุป อ้างอิงจากแหล่งข้อมูลอันหลากหลาย ทุกมิติที่น่าเชื่อถือได้ ผลจากการศึกษาอาจกล่าว
ได้ว่า คนที่ย่ำอยู่กับที่มีแต่สูญพันธุ์ เราต้องย้อนอดีต มองปัจจุบัน สู่อนาคตใหม่ จินตนาการใหม่หรือลองนึก
ภาพใหม่ (Re-Imagine) ภาวะผู้นำในโลกยุคใหม่ ที่จะต้องพัฒนาให้รอบด้านในทุกมิติ เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ
หรือมีภาวะความเป็นผู้นำ 360 องศา เป็นผู้นำแกนกลาง เป็นผู้นำที่ไม่ใช่คนสั่งการ กำกับควบคุม แต่เป็นผู้นำ
ที่จะต้องดึงศักยภาพบุคลากร ต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหาร มีทักษะผู้นำในยุค New Normal มีภาษาใหม่
ของการเป็นผู้นำในการต่อยอดกับ Disruption ด้วยการเข้าใจแบบหยั่งรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจ Digital
Disruption ไม่ใช่เป็นการทำลายล้างแต่เป็นการสร้างโอกาสเพื่อความสำเร็จใหม่ในยุคดิจิทัล ใช้ทักษะการโค้ช
คือเก่งคิด เก่งคน เก่งโค้ช มี Mindset, Skillset, Toolset ประกอบกับ Hard Skill, Soft Skill รวมถึงมีการ
Reskill และ Upskill ภาวะผู้นำเป็นทั้งพรสวรรค์และพรแสวง ที่สำคัญคือการเรียนรู้และฝึกฝนจึงจะเกิดภาวะ
ผู้นำอย่างแท้จริงได้ เมื่อก่อนปลาใหญ่กินปลาเล็ก ปัจจุบันนี้ ปลาเร็วกินปลาช้า ปลา Online กินปลา Onsite
แต่ในสถานการณ์นี้ทุกขนาดองค์กรต้องเป็นพันธมิตรในการอยู่ให้รอดได้ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างหนัก
หน่วงรวดเร็ว ผกผันอย่างบ้าคลั่ง นั่นคือ สมรภูมิ Disruption สภาวะ VUCA ดังแสดงภาพกรอบความคิด
จินตนาการใหม่กับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกเปลี่ยน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, จิตนาการใหม่, โลกเปลี่ยน

Received: 10/05/64 Revised:08/06/64 Accepted:13/06/64

Abstract

At the present time, the leaders need to emphasize the importance on world changing and using all leadership skills; using adaptive strategy process encounter current crisis. Leadership is the key to success for organization; leadership is not indigenous skill, but it can be created and practiced. Nowadays, the big change of the world: we also know as disruptive world. It cause disruptive innovation; revolution, or radical change process. According to the result of research, various sources of information and reliable sources show that the people who stop learning maybe become extinct. We have to remind the past, focus on the present to create a new future or re-imagine. The leadership in the modern world have to develop all dimensions; the leader will be 360 degree leadership: they are neutral. They can not be commanders; but they can be creators, leadership skill in new normal trend also. Besides the leaders must understand to real disruption meaning and also know about digital disruption is not devastate but also create a new opportunity to success in digital world. The leaders can be good at coaching, positive thinking, and connection. They have to get concept about mindset, skillset, toolset, hard skill, soft skill and reskill, upskill as well. Leadership can be gift and curious also, but the most important thing for leadership are studying and practicing process. In the past we saw the bigger fish ate the smaller fish, but nowadays the faster fish eat the slower fish; online fish eat onsite fish. Therefore all size of organizations have to create a good connection and fight for surviving in disruptive world underneath VUCA condition figure out in conceptual framework, re-imagine for disruptive leadership development world.

Keywords: Leadership, Re-Imagine, Disruptive World

วารสารวิชาการแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

บทนำ

การบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชน ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ คือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ผู้ที่ประสบความสำเร็จมักจะมีสิ่งหนึ่งที่แตกต่างไปจากคนทั่ว ๆ ไป นั่นก็คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) เพราะสิ่งนี้จะเปี่ยมพลังในการขับเคลื่อนให้ชีวิตของคนมุ่งไปข้างหน้า พลังนี้ไม่ได้เกิดจากพลังภายในตัวคน ๆ นั้นเพียงอย่างเดียว แต่เป็นพลังร่วม (Synergy) ระหว่างพลังภายในของคน ๆ นั้นกับพลังของคนอื่น ๆ รอบข้างที่เป็นผู้ตาม ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมให้พลังงานที่ขับเคลื่อนมีเพิ่มมากขึ้นเป็นทวีคูณ ปัจจุบันเราประสบปัญหาวิกฤติผู้นำกันอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประเทศ องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เพราะดูเหมือนว่า จะหาผู้นำที่เป็นของแท้หรือผู้นำที่น่าเชื่อถือจริง ๆ ยากมาก การสร้างให้คนในองค์กรมีภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) นับว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพื่อที่จะทำให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Change) ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรุนแรงและรวดเร็วในขณะนี้ บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอกรอบแนวคิดทัศนคติว่า ถึงเวลาจินตนาการใหม่ หรือรีเซ็ตของเดิมแล้วจินตนาการใหม่ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruption) ต้องมีคุณลักษณะอย่างไร เราจะอยู่ให้รอดได้อย่างไรกับยุคโลกป่วน “Disruptive World” ในชีวิตปกติวิถีใหม่ (New Normal) โดยมีสถานการณ์โควิด-19 เป็นตัวเร่ง และเราจะต้านทานแรงพายุ Digital Disruption ที่โหมกระหน่ำอยู่ในปัจจุบันนี้ได้อย่างไร

ผู้นำ(Leader) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจจะโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2554) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ต้องต่อการกระทำของ ผู้อื่น ผู้ที่มีอิทธิพลในทางที่ต้องมากกว่าคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งผู้นำนั้นปฏิบัติงานอยู่หรือผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับตำแหน่งในสำนักงานและมีอิทธิพลในตัวสูง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่อง หรืออาจเป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือก หรือแต่งตั้งให้เป็นผู้นำหรือบุคคลที่มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ หรือเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ศรัทธา หรือได้รับความไว้วางใจให้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงาน

ต่าง ๆ ในองค์กร ต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์จันทิก (2559) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มาจาก การแต่งตั้ง และได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ จากกลุ่มให้มีอำนาจเหนือผู้อื่นในการชี้แนะ สั่งการ มอบหมายงาน จูงใจ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษามาเบื้องต้น ผู้นำ (Leader) หมายถึง คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง การยอมรับ ไว้วางใจ ให้มีอิทธิพล บทบาท สามารถจูงใจ ชักนำหรือชี้นำ สั่งการ มอบหมายงาน กำกับ ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพจะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง ยุคโลกป่วน (Disruptive World) เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน (Disruptive Innovation) ในสภาวะไม่ชัดเจน ไม่แน่นอน ไร้ทิศทางก็ว่าได้ ผู้นำยุคใหม่ต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหาร ต้องสร้างผู้นำสำหรับงานนั้น ๆ ผู้นำไม่ใช่คนสั่งหรือกำกับควบคุมแต่เป็นผู้ดึงศักยภาพของคน ผู้นำไม่ใช่อัจฉริยะแต่เป็นผู้สร้างอัจฉริยะ ความท้าทายใหม่ในหลายมิติรอบด้านและมีลักษณะว่องไว ยืดหยุ่น (Agile)

ภาวะผู้นำหรือภาวะความเป็นผู้นำ(Leadership) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่ม ที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการหรือกรรมวิธีในการใช้อิทธิพล หรืออำนาจในการจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกในกลุ่มยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไปด้วยความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้าน แหล่งที่มาของอำนาจ และการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา

ณัฐชุตา วิจิตรจามรี (2554) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชักนำและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม นโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยใช้ทักษะการ สื่อสารและโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่

ภารดี อนันต์นาวิ (2555) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความ

วารสารวิชาการแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

พยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กฤติยา จันทรเสนา (2556) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน หรือมากกว่าขึ้นไปที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือกว่ากันเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

จากการศึกษามาเบื้องต้น ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง เป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถของบุคคลที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้ทักษะการสื่อสาร หรือการใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตน กระตุ้น ผลักดัน ชี้นำ ในการจูงใจ ชักจูงให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ เกิดการยอมรับ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความฝันหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และยึดมั่นต่อความฝันของตนเองอย่างแน่วแน่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในแผนงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยม เป็นผู้นำ 360 องศา คือเป็นผู้นำรอบทิศทางรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่ทำได้ สามารถฝึกฝนได้ หากมีพรสวรรค์แล้วต้องบวกรพรแสวงด้วย และต้องพัฒนาไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถหยุดได้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้ไม่จบสิ้น แล้วจะไม่เป็นเพียงหัวหน้าแบบตำแหน่งแต่จะเป็นหัวหน้าแบบผู้นำ มี Mindset, Skillset, Toolset ประกอบกับ Hard Skill, Soft Skill รวมถึงมีการ Reskill และ Upskill จะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำในที่สุด ผู้นำต้องมาบริหารจัดการภาระงาน จากงานใหญ่เป็นงานเล็ก จากงานเล็กเป็นงานย่อย จากงานย่อยให้มีผู้นำหรือมีผู้รับผิดชอบ ภารกิจงานนั้น ๆ ก็จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ ที่สำคัญคือการเรียนรู้และฝึกฝนจึงจะเกิดภาวะผู้นำอย่างแท้จริงได้ ยิ่งในสถานการณ์ ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) นี้ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ควรมีมุมมองถึงทุกขนาดองค์การต้องเป็นพันธมิตรในการอยู่ให้รอดได้ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างหนักหน่วงรวดเร็ว ผกผันอย่างบ้าคลั่ง นั่นคือ สมรภูมิ Disruption สภาวะที่ไม่แน่นอน ไร้ทิศทาง (VUCA)

จินตนาการใหม่ ลองนึกภาพใหม่ : Re-Imagine

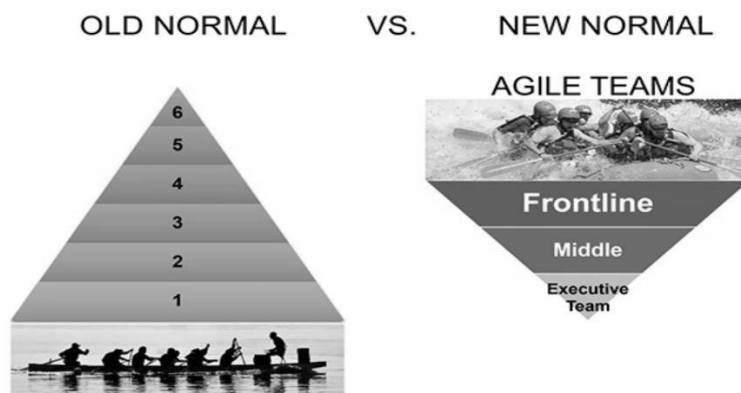
จินตนาการใหม่ หมายถึง การรื้อของเดิมออกไปแล้วมองใหม่ คิดใหม่ จินตนาการใหม่ เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกปัจจุบันแคตามทันก็ยังไม่เพียงพอ แต่ต้องรู้เท่าทันด้วย การที่เราทำอะไรแบบเดิม ๆ ธรรมดา หรือยังไม่ทำอะไร ก็เท่ากับเราไม่ได้อะไร วันนี้เราจึงต้องทำไรมากกว่าคนอื่น องค์การอื่น เราจะไม่พึงพอใจกับการเพียงแคดี แต่เราจะต้องดีที่สุดในทุกการคิดค้นพัฒนา การเจริญเติบโต การบริหาร และการบริการเป็นการคิดให้กว้าง ไกล ลึก ให้เหนือกว่าคนอื่น เตรียมความพร้อมที่จะสร้างวัฒนธรรมในการปรับเปลี่ยนตัวเอง วัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันที่มีลักษณะเป็นการทำงานเป็นทีม ที่ไม่มีรูปแบบมากเกินไป แต่มีวัฒนธรรมของการรับซึ่งกันและกัน ยอมรับ ยอมรับที่จะรับการเปลี่ยนแปลง แล้วคุณจะพบว่าการที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีจินตนาการเชิงบวก เพื่อเป็นหลักและทิศทางในการบริหาร และถึงเป้าหมายได้ในเวลาอันรวดเร็ว การจินตนาการใหม่เราสามารถทำได้กับทุกเรื่องเพราะไม่มีข้อจำกัด

กัใด ๆ ที่สำคัญไม่ต้องเสียเงินจินตนาการใหม่ได้ทุกที่ทุกเวลา แต่หากจะให้ได้ประโยชน์สูงสุดจากการจินตนาการก็อาจกำหนดกรอบของการจินตนาการให้ครอบคลุมทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นจินตนาการเพื่อชาติ เพื่อสังคม เพื่อองค์กร และเพื่อตนเอง เป็นการสร้างจินตนาการใหม่ให้เป็นเลิศในยุคแห่งความผันผวนและไร้ระเบียบ

การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคโลกป่วน (Disruptive World)

ณรงศ์วิทย์ แสนทอง (2561) กล่าวถึงเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำไม่ได้เกิดจากพรสวรรค์ แต่เกิดจากการพัฒนาตัวเองให้เกิดการเรียนรู้ เตรียมความพร้อมเพื่อนำไปใช้กับหน้าที่และบทบาทของตัวเอง อยู่เสมอ การมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์จะต้องประกอบไปด้วยความพร้อมทางด้านองค์ความรู้ การกล้าตัดสินใจ การนำเสนอและการบริหารทีมงานอย่างมืออาชีพ คุณสมบัติการเป็นผู้นำไม่ได้หมายถึงเพียงกล้าแสดงความคิดเห็นเวลาอยู่ในที่ประชุม พูดมากกว่าคนอื่นเสมอ ชอบเสนอหน้าหรือแสดงตนเป็นผู้นำอยู่เสมอ แต่หมายถึงความเหนือกว่าบุคคลอื่นในด้านจิตวิทยา ระบบการคิดวิเคราะห์ การควบคุมอารมณ์ บุคลิกภาพ รวมถึงปฏิภาณไหวพริบในการแก้ปัญหาต่างๆ ถ้าภาวะผู้นำเปรียบเสมือนคุณภาพของผลไม้ กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำก็น่าจะหมายถึง การคัดเลือกเมล็ดพันธุ์ที่ดี การคัดเลือกดินที่สมบูรณ์ การรดน้ำพรวนดินอย่างถูกต้อง รวมถึงการกำจัดแมลงที่เป็นศัตรูพืช ดังนั้น การที่เราจะพัฒนาภาวะผู้นำจึงไม่สามารถทำได้โดยตรงที่ผลของต้นไม้ แต่จะต้องพัฒนากระบวนการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผลไม้มากกว่า ถ้าเราจะพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำตามกระบวนการของผลิตผลไม้ที่มีคุณภาพแล้ว ควรจะปฏิบัติตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 5 เทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ 1.การหาเมล็ดพันธุ์ สิ่งแรกต้องทำในการพัฒนาภาวะผู้นำคือ การหารูปแบบ ตัวอย่าง (Model) หรือสไตล์ผู้นำที่เราชอบและต้องการ ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ บุคคลที่มีชื่อเสียงในด้านต่างๆ ก่อน 2.การหาดิน เมื่อพบตัวตนของตัวเองแล้วว่า ต้องการมีภาวะผู้นำแบบไหน ควรพาตัวเองเข้าไปคลุกคลีกับ ผู้คน กิจกรรม เพื่อให้เข้าใจถึงพฤติกรรม วิธีการให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงความสำคัญของการมีตัวตนในแบบผู้นำที่ดี 3.การรดน้ำพรวนดิน คือการพัฒนาตัวเอง ฝึกฝน แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย ฝึกสร้างวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานรวมถึงนำมาปรับใช้กับทีมงานของตัวเอง ประเมินผลที่เกิดขึ้น หากยังไม่ดีพอค่อยหาวิธีใหม่ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้นรวมถึงความกล้าในการริเริ่มและการตัดสินใจอย่างเฉียบขาด 4.การกำจัดแมลงศัตรูพืช ค้นหาข้อด้อยของตัวเอง เพื่อเปลี่ยนเป็นข้อเด่น เช่น เป็นคนขาดความมั่นใจในตัวเอง อันเนื่องมาจากความคิดในใจที่เราสร้างขึ้นมาเอง คิดว่าคนอื่นเก่งกว่า ทำได้ดีกว่า ฝึกตัวเองให้มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ปรับวิธีคิด ความรู้ใหม่ๆ บุคลิกภาพ การพูดเพื่อลบข้อด้อยที่เป็นเหมือนอุปสรรคทำให้ขาดการพัฒนาตัวเองได้น้อยลง 5.การพัฒนาสายพันธุ์ใหม่ นอกจากการพัฒนาตัวเองให้มีศักยภาพเชิงผู้นำแล้ว สิ่งสำคัญจะต้องสามารถนำศักยภาพที่มีตัวเองไปพัฒนาผู้อื่น เช่น ลูกน้อง ทีมงาน ให้มีคุณภาพด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารพนักงานในระดับต่างๆ การจัดการปัญหาให้ผ่านไปด้วยความราบรื่น รวมถึงการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ผู้นำสายพันธุ์ใหม่และการตามเทรนด์ของโลกให้ทัน เพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2563) กล่าวถึง ผู้นำยุคใหม่ ยุคโควิด ว่า ผู้นำต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหาร ผู้นำไม่ใช่คนสั่งกำกับควบคุม แต่เป็นคนดึงศักยภาพพนักงาน ผู้นำไม่ใช่จอร์จแต่เป็นผู้สร้างจอร์จ- ความท้าทายใหม่ในหลายมิติ และผู้นำแบบไหนที่จะเหมาะสม จัดการกับสิ่งปกติใหม่ (New Normal) องค์การยุคใหม่ที่ต้องก้าวให้ทันความเร็วของการเปลี่ยนแปลงในโลกธุรกิจ มองคำตอบต้องปรับองค์การให้มีวัฒนธรรมแบบ “Agile” ทำงานแบบคล่องตัว ลดโครงสร้างตำแหน่ง และผู้นำในวัฒนธรรมนี้ไม่ใช่คนสั่งการผ่านวิสัยทัศน์ความสามารถของตนเองคนเดียว แต่เป็นผู้ดึงศักยภาพพนักงานทุกคนออกมา- ลดลำดับตำแหน่งในองค์การลง ทำให้โครงสร้างการบริหารราบลงมามากขึ้น แต่ละคนไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะของตนเองเท่านั้น แต่สามารถช่วยเหลือกันเป็นทีม ทำงานหลายอย่าง



ภาพ 1 เปลี่ยนโครงสร้างการบริหารองค์การเป็นแบบ Agile รับโลกยุค

(multitask) พร้อมๆ กันได้ ความท้าทายสำคัญของโลกธุรกิจยุคนี้คือ “ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว” กว่าเดิมมาก พฤติกรรมผู้บริโภคมีความซับซ้อนและต้องการความเข้าใจมากกว่าเดิม ไปจนถึงเรื่องการปฏิรูปทางดิจิทัลที่มีผลกระทบ ทำให้ต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของกลุ่ม “ผู้นำ” องค์การ เพื่อจะนำพาองค์การให้ก้าวทันความเร็วเหล่านี้ เมื่อองค์การบริหารแบบ Agile ความเป็นผู้นำแบบเดิม ๆ ก็จะเปลี่ยนไปเช่นกัน เพราะคนที่สำคัญที่สุดคือพนักงานระดับ frontline หัวหน้าหรือผู้นำไม่ใช่คนที่ใช้ความสามารถของตัวเองและสั่งการลงมา แต่เป็นคนที่ทำให้พนักงาน frontline ดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ให้มากที่สุด โดยชี้ให้เห็นความต่างของผู้นำยุคเก่าสู่ยุคใหม่ 5 ข้อ ดังนี้ 1.ความเป็นผู้นำไม่ได้วัดกันที่ “ชื่อตำแหน่ง” แต่เป็น “ผลลัพธ์และงานที่ทำให้องค์การ” 2.ไม่ดูความเป็นผู้นำจาก “งานที่ได้รับมอบหมาย” แต่เป็น “ตัวตนคุณลักษณะ” 3.ผู้นำไม่ใช่ “ช่างเครื่อง” ที่รวบรวมสิ่งที่มีอยู่แล้วมาสร้างเครื่องยนต์ แต่เป็น “คนทำสวน” ที่ปลูกสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาให้เติบโต 4.ผู้นำไม่ใช่ “ผู้ควบคุมสั่งการ” แต่เป็น “ผู้ปลดปล่อยความสามารถ” ให้กับพนักงาน 5.ผู้นำไม่ได้ทำหน้าที่ “ปิดจุดอ่อน” แต่ทำหน้าที่ “สร้างศักยภาพใหม่ ๆ” ให้กับองค์การในเว็บไซต์ Siam Commercial Bank of Thailand (2563) ได้กล่าวถึง ผู้นำต้องเป็นแบบไหนในยุค New Normal ว่า ความไม่แน่นอน ความเปลี่ยนแปลง และความปกติใหม่หรือ New Normal คือสิ่งที่ทุกองค์การหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำควรคุณลักษณะ 1.Embracing the New Normal ในช่วงวิกฤต COVID-19 และ New Normal ผู้นำควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่า แม้ว่าภาวะปกติใหม่จะเป็นสิ่งที่แตกต่างไปจากเดิม แต่ความแตกต่างนี้ไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว การ

เปิดรับจะทำให้ผู้นำสามารถกำหนดจุดยืนขององค์กรใหม่ได้อีกครั้ง 2.Learning by sharing เปลี่ยนกลยุทธ์จากความต้องการที่จะเอาชนะคู่แข่งมาเป็นการสร้างพันธมิตรเพื่อช่วยกันกอบกู้ธุรกิจภาพรวม 3.Over-communicating การสื่อสารมีบทบาทมากขึ้นหลายเท่า และผู้นำจะต้องสื่อสารกับพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม 4.Being positive, but not sugarcoating ไม่ว่าในสถานการณ์ใด ผู้นำควรมีทัศนคติในแง่บวกเสมอ 5.Empowering people ควรส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การรับฟังข้อเสนอแนะของพนักงานด้วยความตั้งใจ 6.Shifting in perspective ผู้นำจะต้องกล้าเปลี่ยนแปลงมุมมองของตนเอง มุมมองทางความคิดเปิดกว้าง การจัดการกับอารมณ์และความท้าทาย

วิเลิศ ภูริวัชร (2563) กล่าวถึง ทักษะผู้นำ อะไรควร-ไม่ควรทำ ในยุค New Normal ฝ่า Covid-19 DOs & DON'Ts ว่า การแพร่ระบาดของโควิด-19 เป็นอีกหนึ่งจุดเปลี่ยนสำคัญในการขับเคลื่อนผู้คน และสังคมไปสู่ความปกติใหม่ หรือ New Normal อะไรคือทักษะที่ผู้นำในยุคฝ่าโควิด-19 “ต้องมี” เพื่อรับมือกับโลกในยุค New Normal และอะไรคือสิ่งที่ผู้นำ “ต้องหลีกเลี่ยง” คำตอบเป็นหลักคิด 5L และ 4S ดังนี้ 5L ทักษะผู้นำที่ควรมีในยุค New Normal คือ 1.Lean ผู้นำต้องทำให้องค์การมีศักยภาพและตอบโจทยธุรกิจ 2.Learn ผู้นำต้องสามารถเรียนรู้และปรับตัวจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้ธุรกิจยังขับเคลื่อนได้ 3.Linkage ในโลกธุรกิจไม่มีใครสามารถจะอยู่รอดหรือเติบโตได้เพียงลำพัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความสามารถในการสร้าง Connection 4.Liquidity หรือการรักษาและเพิ่มสภาพคล่องให้กับธุรกิจ 5.LongTerm การรับมือต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และแนวคิด 4S จริตที่ผู้นำดี ๆ ต้อง Say No คือ 1.Selfish ผู้นำที่เห็นแก่ตัวรักษาแต่ผลประโยชน์ของตัวเอง หรือคำนึงแค่ธุรกิจและองค์กรตนเอง 2.SelfCenter ผู้นำต้องไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางจักรวาล ต้องเปิดรับและรับฟังความคิดจากรอบด้าน 3.Static ผู้นำต้องไม่ยึดติด ไม่อยู่นิ่ง แต่สามารถปรับตัวและมีพัฒนาการตลอดเวลา 4.Stupid ผู้นำต้องฉลาด เพื่อให้สามารถเลือกทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพมากกว่า และมีความรู้ความเข้าใจอย่างรอบด้าน

อริยญา เกลิงศรี (2563) กล่าวถึง “ภาษาใหม่ของผู้ผู้นำ” ภาวะผู้นำที่จำเป็นในการต่อกรกับ DISRUPTION ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและฉับพลัน ทั้งเศรษฐกิจ การพัฒนาสินค้าและบริการ หรือแม้แต่ความต้องการลูกค้าในยุค Disruptive ที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน ทำให้ทุกองค์กรต้องหันมาวิเคราะห์สถานการณ์ของตนเองเพื่อปรับมุมมอง เปลี่ยนกลยุทธ์ และความคิดในการบริหารงาน เพื่อให้พลิกเกมทันกับความเปลี่ยนแปลงอันร้ายแรงของโลก และเพื่อไม่ให้ถูกกลืนกินโดยบริษัทคู่แข่งจากอุตสาหกรรมเดียวกันและอุตสาหกรรมอื่นที่พร้อมกระโดดเข้ามาแข่งขันได้ทุกเมื่อจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ คำตอบของการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ท่ามกลางโลกที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันตลอดเวลา ดังเช่นในปัจจุบันนี้ คือ การที่องค์กรสามารถนำการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ มาใช้ให้เกิดเป็นโอกาสและสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้นๆ ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด โดยเริ่มต้นจากผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้องเป็นคนที่พร้อมเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการปรับตัวเท่านั้น จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นอย่างก้าวกระโดด และไม่ติดอยู่ในกับดักของยุค Disruptive “ภาษาใหม่” คือ ทางออก ที่ ”ผู้นำ”องค์กรสายพันธุ์ใหม่ต้องรู้ในโลกที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ปัจจัยต่างๆ เกี่ยวเนื่องกันมากขึ้น หากอยากจะรั้งตำแหน่งผู้นำในธุรกิจ

วารสารวิชาการแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

หรือการมีตัวตนอยู่รอดในโลกธุรกิจนั้น ต้องไม่ใช่แค่รู้ว่าคู่แข่งคือใคร ส่วนแบ่งทางการตลาดอยู่ที่เท่าไร เทรนด์โลกหรือเทรนด์ผู้บริโภคเปลี่ยนไปทางไหนเท่านั้น แต่ต้องตระหนักรู้อยู่เสมอว่า โลกเปลี่ยนทุกวินาที หากอยากจะเป็นผู้นำ ต้องไม่ย่ำอยู่กับที่ ต้องหาวิธี หาแนวทางใหม่ๆ สิ่งสำคัญกว่าความไว คือ ต้องเข้าใจ “ภาษาใหม่” ที่พร้อมสยบคลื่นสึนามิที่ถาโถมเข้าสู่ธุรกิจในยุค Disruption สิ่งนั้นก็คือ “THE NEW LANGUAGE OF LEADERSHIP” ที่ไม่ใช่เรื่องของเครื่องมือทางการตลาดหรือการขาย หากแต่เป็นภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งซึ่งคือแนวทางความคิดหรือทัศนคติของผู้บังคับการ ในรูปแบบของ How-to ที่ทำให้อ่านทุกเกมได้ขาดและเหนือชั้นที่สุด โดยได้รับการพิสูจน์จากผู้บังคับการระดับโลกแล้วว่า นำมาใช้ได้เห็นผลจริง ด้วยเทคนิคที่สำคัญที่สุด นั่นคือ “Ability to understand” กับการที่ผู้นำต้องมีทักษะที่จะทำ ความเข้าใจ” แบบหยั่งรู้ถึง “ความรู้สึกอย่างถ่องแท้ และมี “Ability to speak” หรือความสามารถที่พูดออกไปได้อย่างแท้จริง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นความสามารถในการนำข้อมูลที่ได้จากการทำความเข้าใจสื่อออกไป หรือนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างตอบโต้ ซึ่งทั้ง 2 เทคนิคนี้สามารถเปลี่ยนองค์กรที่กำลังเผชิญปัญหา พลิกองค์กรสู่การเติบโตอย่างก้าวกระโดดและความก้าวหน้าแบบ Stay ahead of the game ได้

ในเว็บไซต์ bemanagementcoach (2563) ได้กล่าวถึง ผู้นำ 3 มิติ หนทางรอดในยุค Disruption กับการใช้ทักษะการโค้ช ว่า ผู้นำ ในยุคนี้ต้องใช้ ทักษะการโค้ช เป็นเครื่องมือในการเร่ง พัฒนาภาวะผู้นำ ของตน ส่งผลที่ดีไปยังคนรอบข้าง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ระดับองค์กร และใช้กระบวนการโค้ช เพื่อดึงศักยภาพของผู้บริหาร หรือที่เรียกกันว่า Executive Coaching การโค้ชผู้บริหาร นั้นเอง เพื่อก้าวข้ามความท้าทายที่ผู้นำกำลังเผชิญในปัจจุบันโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ผู้นำ ต้องเรียนรู้สิ่งต่างๆ ให้เร็วขึ้น ดีขึ้น ด้วยวิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตลอดเวลา หากไม่ปรับตัว อาจเกิดความล้มเหลว ทั้งในแง่ตัวบุคคล (ตงงาน) และธุรกิจที่ล่มสลาย หายไปในพริบตา ดังนั้น ความท้าทายที่ ผู้นำ กำลังเผชิญในปัจจุบันนี้ จึงมี 3 เรื่องหลัก ได้แก่ การนำตนเอง การนำผู้อื่น และการนำองค์กร ให้อยู่รอดได้ในยุคนี้ เราทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำ หรือ ผู้บริหารองค์กร กำลังตกอยู่ภายใต้สภาวะ VUCA (วูก้า) คำนี้เป็นคำศัพท์ที่มีที่มาจากวงการทหาร ซึ่งย่อมาจาก Volatility การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผันผวน Uncertainty ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ไม่ชัดเจน Complexity ตัวแปรมากมายที่เกี่ยวข้องกัน และความไม่รู้ Ambiguity ขาดความชัดเจนในความหมายหรือความสำคัญของเหตุการณ์ต่าง ๆ ผู้นำ ที่เก่งต้องหาโอกาสอย่างแข็งขัน ในการฝึกฝนตนเองและเรียนรู้ภายใต้สภาวะ VUCA นี้ให้ได้ การโค้ชผู้บริหาร มีมุมมองในการพัฒนาผู้นำอยู่ 3 มิติ ได้แก่ มองเข้าไปข้างใน (Look Inward) มองออกไปข้างนอก (Look Outward) มองไปข้างหน้า (Look Forward)

ในเว็บไซต์ thaiwinner (2563) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลคืออะไร (Digital Leadership) ว่า ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล หมายถึงทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลหรือองค์กรนำพาสมาชิกอื่นในองค์กรให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ ความแตกต่างหลักระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลและภาวะผู้นำทั่วไปมีอยู่สามอย่างได้แก่ 1.ทิศทางในยุคดิจิทัล นอกจากเป็นทิศทางที่จะต้องถูกพิจารณาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องแล้ว ผู้นำจำเป็นที่จะต้องลงมือทำเอง 2.ความเร็วในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องรู้จักวิธี

ปรับตัวพัฒนาองค์กรตลอดเวลา 3.การเตรียมพร้อมและการตอบโต้ เนื่องจากว่าเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นได้เร็วมาก ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเตรียมตัว เตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเสมอ ทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลควรมี เพื่อที่จะ ‘พัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล’ ทักษะที่องค์กรต้องพิจารณากัน 1.การเรียนรู้ และเรียนรู้ใหม่ (Learning and Re-learning) การที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถปรับตัวตามเทคโนโลยีใหม่ๆได้นั้น ผู้นำต้องรู้จักที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ แต่ความท้าทายหลักของการเรียนรู้ก็คือเทคโนโลยีแต่ละชนิดมีอายุการใช้งานน้อยลงเรื่อย ๆ หมายความว่าความรู้หรือทักษะที่เรียนรู้ในปัจจุบัน อาจจะสูญเสียคุณค่าภายใน 5 ปี 10 ปี ในกรณีนี้ผู้นำก็ต้องรู้จักที่จะเรียนรู้ใหม่ และกล้าที่จะทิ้งสิ่งเก่าๆที่เคยเรียนรู้มา 2.ตัดสินใจด้วยข้อมูลดิจิทัล (Data driven decision making) ยุคดิจิทัลทำให้องค์กรสามารถเข้าสู่ข้อมูลได้เยอะมากขึ้น ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถเข้าถึงข้อมูลและนำข้อมูลมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ 3.ทดสอบ ทดลอง (Experiment) หากข้อมูลถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในยุคดิจิทัล ‘การทดสอบ ทดลอง’ ก็คือวิธีหาข้อมูลที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเช่นกัน เป็นที่รู้กันอยู่ว่าการทำธุรกิจหลายครั้งต้องตัดสินใจในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถหาข้อมูลที่ไม่เคยมีมาก่อนได้ด้วย และการหาข้อมูลเข้ามาในรูปแบบของการทดสอบ-ทดลอง โดยความท้าทายก็คือการหาข้อมูลที่ชัดเจนที่สุดด้วยค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด 4.การบริหารบุคลากรในยุคดิจิทัล การเปลี่ยนองค์กรให้สามารถรองรับ ‘การทดสอบ ทดลอง’ ได้มากขึ้น องค์กรจำเป็นที่จะต้องปรับวัฒนธรรมและวิธีการบริหาร หมายความว่ากระบวนการหลาย ๆ อย่างที่องค์กรทำเพราะง่าย ประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา องค์กรก็ต้องกลับมาพิจารณาอีกรอบว่ากระบวนการเหล่านี้มีความเหมาะสมหรือเปล่า แปลว่าองค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานกล้าที่จะทำอะไรที่แตกต่าง กล้าที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกส่วนขององค์กรสามารถถูกทดสอบทดลองได้ เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เทคโนโลยีและ ‘คนรุ่นใหม่’ เป็นสองสิ่งที่ถูกนำมาเชื่อมโยงกันมากขึ้น หลายองค์กรผลักดันให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีด้วยการจ้างคนรุ่นใหม่เยอะขึ้น แต่องค์กรที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริงก็คือองค์กรที่พนักงานทุกคน ทุกรุ่น ทุกแผนก และทุกอายุสามารถปรับเปลี่ยนไปด้วยกัน หมายความว่าผู้นำในยุคดิจิทัลต้องสามารถปรับทุกส่วนในองค์กรให้รองรับโลกดิจิทัลให้ได้ บางครั้งอาจจะมาในรูปแบบการจัดฝึกอบรมพนักงาน บางครั้งอาจจะมาในรูปแบบการให้คนรุ่นใหม่ขึ้นมาอยู่ตำแหน่งสูง แต่ทุกครั้งต้องมีผู้บริหาร ผู้นำในองค์กรเข้าร่วมด้วยเสมอ

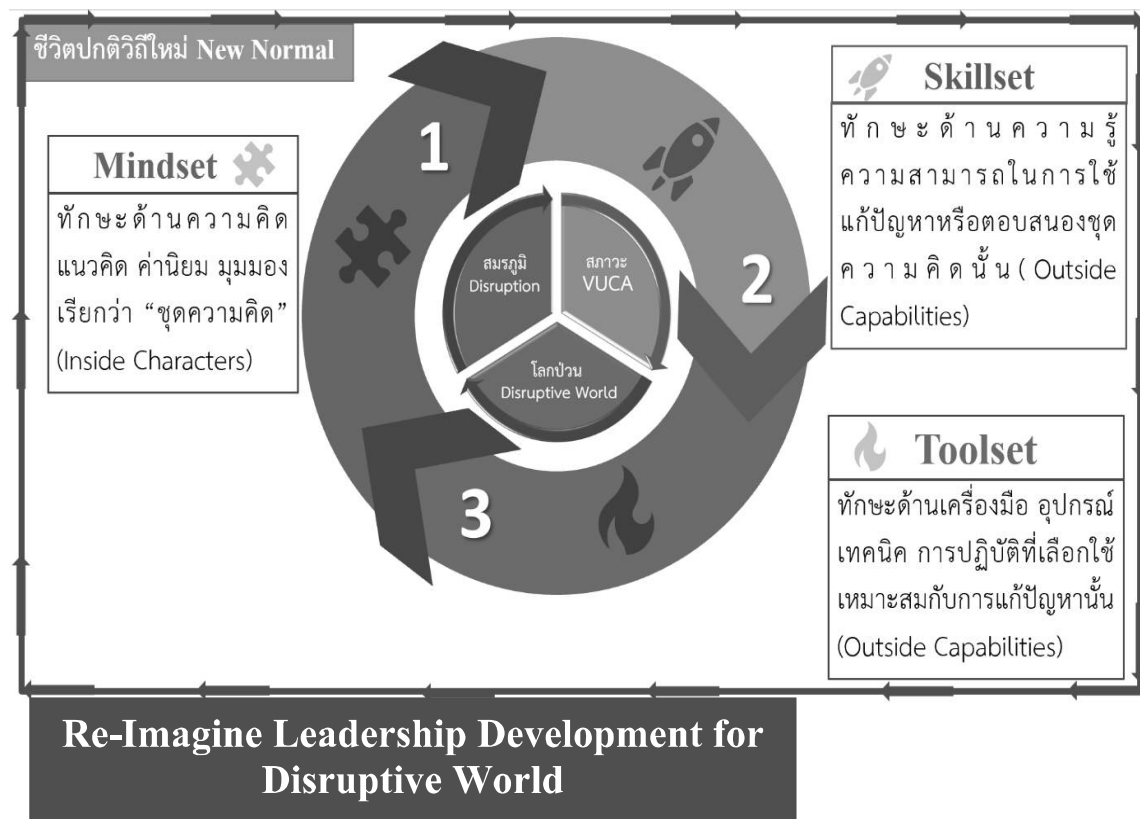
สรุป

เห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึงในยุคปัจจุบัน ยุคโลกปั่น (Disruptive World) เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน (Disruptive Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิงที่ทำให้สิ่งเดิม ๆ ที่มีอยู่บางสิ่งบางอย่างต้องหายไป โลกเปลี่ยนทุกวินาที คนที่ย่ำอยู่กับที่มีแต่สูญพันธุ์ ถึงเวลาแล้วที่เราต้องย้อนอดีตมองปัจจุบัน สู่อนาคตใหม่ จินตนาการใหม่หรือลองนึกภาพใหม่ (Re-Imagine) ภาวะผู้นำในโลกยุคใหม่ ที่จะต้องพัฒนาให้รอบด้านในทุกมิติ เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำหรือมีภาวะความเป็นผู้นำ 360 องศา เป็นผู้นำแกนกลาง เป็นผู้นำที่ไม่ใช่คนสั่งการ กำกับควบคุม แต่เป็นผู้นำที่จะต้องดึงศักยภาพบุคลากร ต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหาร มีทักษะผู้นำในยุค New Normal มีภาษาใหม่ของการเป็นผู้นำในการต่อกรกับ Disruption

วารสารวิชาการแสงอีสาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ด้วยการเข้าใจแบบหยั่งรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น กลัวได้แต่ไม่ต้องตกใจ เข้าใจ Digital Disruption ไม่ใช่เป็นการทำลายล้างแต่เป็นการสร้างโอกาสเพื่อความสำเร็จใหม่ในยุคดิจิทัล ใช้ทักษะการโค้ชคือเก่งคิด เก่งคน เก่งโค้ช มี Mindset, Skillset, Toolset ประกอบกับ Hard Skill, Soft Skill รวมถึงมีการ Reskill และ Upskill ภาวะผู้นำเป็นทั้งพรสวรรค์และพรแสวง ที่สำคัญคือการเรียนรู้และฝึกฝน จึงจะเกิดภาวะผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งการจินตนาการใหม่เราสามารถทำได้กับทุกเรื่องเพราะไม่มีข้อจำกัดใด ๆ ได้ทุกที่ทุกเวลาทั้งการเชื่อมต่อใหม่และจินตนาการใหม่) Reconnect and Reimagine (“ไม่เคยมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากการทำสิ่งเดิม ๆ หากต้องการอะไรใหม่ ๆ ในชีวิต ลองทำสิ่งที่ไม่เคยทำ” เมื่อก่อนปลาใหญ่กินปลาเล็ก ปัจจุบันนี้ ปลาเร็วกินปลาช้า ปลา Online กินปลา Onsite แต่ในสถานการณ์นี้ทุกขนาดองค์กรต้องเป็นพันธมิตรในการอยู่(ให้)รอดได้ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างหนักหน่วงรวดเร็ว ผกผันอย่างบ้าคลั่ง นั่นคือ สมรรถนะ Disruption สภาวะ VUCA ดังภาพ 2



บรรณานุกรม

กฤติยา จันทรเสนา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ณัฐชดา วิจิตรจามรี. (2554). การสื่อสารในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง .(2561). 5 เทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ. สืบค้น มีนาคม 30, 2564, จาก <http://gg.gg/uh6e3> ตูลา มหาพสุธานนท์. (2554). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : พี เอ็น เค แอนด์ สกาย พรินต์ติ้ง.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2559). Modern Management การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2563). นิยาม “ผู้นำ” ยุคใหม่ ไม่ใช่คนสั่ง-กำกับควบคุม แต่เป็นคนดึงศักยภาพพนักงาน. สืบค้น มีนาคม 30, 2564, จาก <http://gg.gg/uh7fi>
- พรทิพย์ อัยยิมาพันธ์. (2563). บทบาท “ผู้นำ” ยุคโควิด “ต้องสร้างทุกคนให้เป็นผู้บริหาร”. สืบค้น มีนาคม 30, 2564, จาก <http://gg.gg/uh7hu>
- ภารดี อนันต์นารี. (2555). หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: มนต์วี.
- มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2554). การจัดการองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย :และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯสำนักพิมพ์ : แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเลศ ภูริวัชร. (2563). 'ทักษะผู้นำ' ฝ่า Covid-19 DOs & DON'Ts. สืบค้น มีนาคม 30, 2564, จาก <http://gg.gg/uh7qm>
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำทฤษฎี :และนันทศาสตร์ร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ :ทิพย์วิสุทธิ.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: สุวีริยาสาส์น.
- อริญญา เกลิงศรี. (2563). “ภาษาใหม่ของผู้นำ ภาวะผู้นำที่จำเป็นในการต่อกรกับ ”DISRUPTION. สืบค้น มีนาคม 30, 2564, จาก <http://gg.gg/uh7qm>
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์จันทิก. (2559). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน”. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 21 ประจำเดือน มกราคม-เมษายน 2559, น. 845-860
- Bemanagementcoach. (2563). ผู้นำ 3 มิติ ทนทางรอดในยุค ..Disruption กับการใช้ ทักษะการโค้ช เพื่อก้าวข้ามความท้าทาย. สืบค้น มีนาคม 30, 2564, จาก <http://gg.gg/uh835>
- Thaiwinner. (2563). ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลคืออะไร (Digital Leadership). สืบค้น มีนาคม 30, 2564, จาก <http://gg.gg/uh84s>
- Siam Commercial Bank of Thailand. (2563). ผู้นำต้องเป็นแบบไหนในยุค New Normal. สืบค้น มีนาคม 30, 2564, จาก <http://gg.gg/uh84s>