

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ Globalization leadership

จีรนนท์ ยายะวงษ์, วัชรรา จินตา และ พัฒนพันธ์ เขตต์กัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Jeeranan Yayawong , Watchara Jinta and Pattanaphan Khetkhan
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : Jeeranan.ple2528@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญ หลักการ และภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ พบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้นำสร้างความชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามขององค์กรนั้นๆ ซึ่งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์เกิดจากการเปลี่ยนแปลงมาตามลำดับเริ่มจากยุคสังคมเกษตรกรรม ยุคสังคมอุตสาหกรรม ยุคสังคมแห่งข้อมูล ยุคสังคมความรู้ ยุคของนักคิดนักบูรณาการความรู้ ยุคแห่งการสร้างสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะคติใหม่ๆ มีการร่วมมือแก้ปัญหา รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงสินค้า ผลิตภัณฑ์ และการบริการต่างๆ อย่างรวดเร็วในแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อน ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่ ว่องไวและปรับตัวได้ง่าย สามารถนำพาองค์กรไปสู่การปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม โครงสร้าง ระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; โลกาภิวัตน์

Abstracts

This academic article aims to study the importance, principles and globalization of leadership. Leadership is important because it is a process that helps leaders create clarity to the subordinates or followers of the organization. Which can lead the organization to success Leadership in the globalization era arises from changes in order, starting from the agricultural society. Industrial society Information society Knowledge society The era of the thinker The era of The new world economy There is an exchange of knowledge and new attitudes. Have cooperation to solve problems Including product development and improvement And various services Therefore, leaders must be agile and adaptable. Able to lead the organization to reform or modify the culture, structure, systems and processes To lead to the survival and progress of the organization

Keywords: Leadership; Globalization

บทนำ

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้เริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมาซึ่งเริ่มจากการศึกษาและการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะที่จะฝ่าภาวะวิกฤตไปสู่ความสำเร็จได้ กลุ่มนักสังคมวิทยา (Social scientists) ได้การศึกษาและการวิเคราะห์สมรรถนะที่มีประสิทธิภาพต่อภาวะของผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มากกว่า 160 สมรรถนะได้ข้อค้นพบว่า มีหลายสมรรถนะที่มีแนวคิดสอดคล้องกันแต่ส่วนใหญ่จะมีความหมายแยกจากกันชัดเจน เมื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกัน อย่างสูง จะเห็นได้จากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ สภาพแวดล้อม ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญไม่เพียงผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ ต้องมีวิธีให้การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยสามารถจัดการกับความขัดแย้ง และการต่อต้านได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้น บุคคลซึ่งเป็นกลไก สำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เราไม่สามารถที่จะตัดสินใจ จากแค่รูปลักษณะภายนอกเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำยังมีความสัมพันธ์ในแง่ของความร่วมมือระหว่าง บุคคลกับกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มและกลุ่ม รวมทั้งทักษะในการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ โดยการทำงานนั้นเพื่อจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกขึ้นแก่สังคม และ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ก้าวไปสู่ผู้นำที่ดี ที่สามารถจะทำให้ผู้ตามนั้นรู้สึกดีไปด้วย ซึ่ง แสดงถึงภาวะผู้นำที่มีพลังที่มีความกระตือรือร้น (วิจารณ์ พานิช, 2555 : 34-37)

การเป็นผู้นำที่จะต้องทำให้ผู้อื่นยอมรับในตัวเรา รวมทั้งเป็นกุญแจสำคัญของ ความมีประสิทธิภาพนั้น จึงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยาก ผู้นำในยุคนี้ควรปรับเปลี่ยนการเริ่มต้นจากความคิดที่จะต้องทำให้ผู้คนยอมรับมาเป็น การเริ่มต้นจากตัวเราก่อนโดยการวางแผนคิดที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งและทำให้ตัวผู้นำเองมีกำลังใจซึ่งจะเป็นตัวเสริมแรงให้เกิดการผลักดันที่จะทำงานต่อไป ดังนั้น ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต้องเป็นผู้นำที่เริ่มต้นจากความศรัทธาก็จะมีความเชื่อมั่นตามมา ความศรัทธาจึงเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้การร่วมมือกันเป็นผลสำเร็จ และ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง สังคมให้ส่งผลในเชิงบวกและทันสมัยพร้อมที่จะก้าวไปสู่ยุคเทคโนโลยี มีความเจริญก้าวหน้าอย่าง ยั่งยืนและนำไปสู่การเป็นภาวะผู้นำที่ดีสามารถที่จะแก้ไขเผชิญกับปัญหาทุกอย่างที่จะตามมาได้

ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ ความสำเร็จอย่างยิ่ง สำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับ ความสนใจและศึกษามานานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็น องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญประการ

.1ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพล ผู้นำจะพยายามมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้มีพฤติกรรมปฏิบัติตามต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายไม่ใช่เรื่องของบุคคลที่จะพึงมีภาวะผู้นำได้โดยที่ไม่ได้มีกระบวนการทำใด ๆ เป็นกระบวนการ (Process) ให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น

.2ภาวะผู้นำนอกจากจะเป็นกระบวนการแล้ว ภาวะผู้นำจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้ตามยอมให้ใช้อิทธิพลต่อตัวเขา ซึ่งโดยทั่วไปก็ต้องพิจารณาถึงระดับความถูกต้องของอิทธิพลที่ใช้ด้วยว่าไม่ใช่เป็นการใช้อำนาจเข้าขู่ เชื้อเชิญ หรือบีบบังคับให้ทำตาม เพราะถ้าเป็นการเช่นนั้นก็ไม่ถือว่าเป็นภาวะผู้นำได้

.3ภาวะผู้นำจะถูกอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ หากผู้นำไม่สามารถนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จดังกล่าวก็ย่อมหมายถึงว่าผู้นำไม่ได้แสดงภาวะผู้นำ หรือไม่มีความสามารถในการเป็นผู้นำนั่นเอง

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ในการทำงานต่างทำงานต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นจากผู้นำที่มีภาวะของความเป็นผู้นำ รู้จักสังเกตการณ์ ตรวจสอบ และควบคุมได้อย่างทั่วถึง แสดงให้เห็นว่าผู้นำนั้นมีความเป็นผู้นำระดับสูงและระดับของผู้นำได้มีนักวิชาการได้แสดงออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้เห็นภาวะผู้นำในแต่ละระดับงาน ตามแนวคิดของวิโรจน์ สารัตนะ (2556 : 47-53) ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ตำแหน่งหน้าที่ (position) ตำแหน่งหน้าที่เป็นภาวะผู้นำระดับต่ำที่สุด เนื่องจากพลังโน้มน้าวหรือการจูงใจ (persuasion) มาจากตำแหน่งหน้าที่เพียงอย่างเดียวที่ทำให้คนอื่นจำเป็นต้องทำตาม ซึ่งภาวะผู้นำแบบอาศัยตำแหน่งหน้าที่นี้มีพื้นฐานมาจาก “สิทธิ” ซึ่งมาจากตำแหน่งของผู้นำนั่นเองซึ่งจะเป็นได้เพียง “ผู้บริหาร” หรือ “หัวหน้า” ได้แต่ไม่สามารถเป็น “ผู้นำ” ได้เลย ดังนั้น ภาวะผู้นำระดับนี้จึงเป็นระดับที่ไม่ต้องใช้ความสามารถหรือ ความพยายามใดๆ เลยเพราะใครก็ได้มีสิทธิเข้าสู่ตำแหน่งนี้ได้ทุกคน (people follow you because they have to) ผู้นำประเภทนี้จะยึดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ นโยบาย และผังองค์กร ต่างๆ เพื่อควบคุมคนอื่น ผู้คนจะทำตามเฉพาะภายในขอบเขตอำนาจของหัวหน้า และจะทำ ตามที่พวกเขาจำเป็นต้องทำเท่านั้น ผู้นำโดยตำแหน่งหน้าที่มักจะมีปัญหาในการทำงานร่วมกับ คนอื่นเสมอเนื่องจากขาดพลังในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นทำตาม

ตำแหน่งหน้าที่ถือเป็นระดับต่ำสุดของภาวะผู้นำ ซึ่ง การได้รับตำแหน่งผู้นำนั้นมักเกิดขึ้นเพราะคนที่มีอำนาจได้พิจารณาแล้วว่าบุคคลนั้นมี ความสามารถ และศักยภาพ เมื่อได้ตำแหน่งหรือหน้าที่ไปแล้วสิ่งที่ตามมา คือ สิทธิ และอำนาจ ส่วนหนึ่งในการนำคนอื่น ดังนั้น ตำแหน่งจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่ผู้นำทุกคนควรใช้เป็นโอกาส ในการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยในสหรัฐอเมริกาที่พบว่า คุณลักษณะสำคัญที่สุดที่พนักงานต้องการจากผู้นำคือการเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณและศีลธรรมที่ดีที่จะทำให้ผู้คนเคารพนับถือไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้นำที่ขาดประสบการณ์มัก พยายามใช้ตำแหน่งผลักดันให้ผล

การปฏิบัติงานบรรลุผล แต่ผู้นำที่มีวุฒิภาวะและรู้จักตนเองดี พอจะอาศัยการสนับสนุนจากค่านิยมที่จริงใจ คุณธรรมจริยธรรมที่ดีนั่นเอง

ระดับที่ 2 การยอมรับ (permission) ผู้นำในระดับที่ 2 คือผู้นำโดยการสร้างสัมพันธ์ ที่ดี (relationship) ในระดับที่สองนี้ถือว่าเป็นระดับเริ่มต้นของการเริ่มเป็นผู้นำที่ดี การเป็น ผู้นำนั้นจะต้องสร้าง อิทธิพลต่อผู้ตามได้ (influence) กล่าวคือ ผู้ตามจะต้องยอมทำตามด้วย ความเต็มใจ แต่ในระดับที่ 1 นั้น ผู้ ตามยอมทำตามผู้นำแค่เพียงเพราะมีตำแหน่งเท่านั้น แต่ถ้า ไม่มีตำแหน่ง ผู้ตามก็จะไม่มีความรู้สึกว่าคุณนั้นคือ ผู้นำของเขา การที่จะเปลี่ยนจากผู้นำใน ระดับหนึ่งมาเป็นระดับที่สองนั้น จะต้องเปลี่ยนจากผมมาเป็นเรา (Leader who move up to Level 2 shift their focus from me to we) ในระดับที่สองจะเป็นระดับที่จะ เริ่มทำให้ผู้ ตามยอมทำตามด้วยความเต็มใจนั่นเอง โดยเป็นผู้นำโดยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามการที่เรา จะสามารถทำให้คนอื่นยอมตามเราได้ด้วยความเต็มใจ และความเชื่อมั่นในตัวผู้นำตามมาผู้ตาม จะยอมทำตาม เราไม่ใช่เพราะเป็นคำสั่ง แต่จะเริ่มยอมทำตามเพราะเริ่มให้ความเชื่อถือในตัวผู้นำ มากกว่า ดังนั้น แนวทางในการ สร้างสัมพันธ์ที่ดีสำหรับผู้นำที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจาก ระดับตำแหน่งขึ้นมาเป็นระดับที่สร้างความสัมพันธ์ อันดีกับผู้ตามได้

ระดับที่ 2 การสร้างผลงาน (production) ผู้นำโดยการสร้างผลงานผู้ได้บังคับบัญชาทำ ตามเพราะ ผู้นำได้พิสูจน์ตัวเองแล้วว่ามีความสามารถทำงานประสบความสำเร็จ (key Word) ของระดับนี้คือ “momentum” เป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้สิ่งต่างๆ รอบตัวประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น ถ้าผู้นำมี momentum ก็จะทำให้ทีมงานมีความเชื่อมั่นว่า ผู้นำของเขาทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอและจะมองว่าเป็นผู้นำใน หัวใจ ถึงแม้สิ่งที่ทำอาจจะดูไม่ถูกต้องนัก แต่ก็รู้สึกว่าเป็น ความผิดที่ยิ่งใหญ่ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขให้ ลุล่วงไปได้ ผู้นำในระดับที่ 1 ที่เรียกว่าผู้นำโดยตำแหน่ง ผู้ตามจะทำตามก็แค่เพียงเพราะผู้นำมีตำแหน่งและ ปฏิเสธไม่ได้ พอเป็นผู้นำในระดับ 2 ผู้ตามจะเริ่มยอมทำตามผู้นำในระดับนี้ด้วยความเต็มใจ เพราะผู้นำกับผู้ ตามมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นพื้นฐาน เมื่ออยู่ในระดับที่ 3 ผู้ตามยินดีทำตามเพราะผู้นำสามารถสร้างผลงาน ให้ผู้ตามได้เห็น ดังนั้นผู้นำในระดับ 3 จึงเป็นผู้นำที่จะต้องสร้างผลงานที่ดีจนผู้ตามให้การยอมรับ เนื่องจากมี ความ เชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีขึ้นได้

ระดับที่ 4 การพัฒนาคน (people development) เป็นผู้นำบุคคลอื่นโดยให้ความสำคัญกับการ พัฒนาผู้ตามให้ก้าวหน้า เป็นผู้นำที่ทำให้ คนอื่นยอมทำตามเพราะการสร้างและพัฒนาคนให้ดีขึ้น ในระดับนี้ เป็นระดับที่เรียกว่า สร้างความแตกต่างให้กับผู้นำได้อย่างชัดเจนคือ ผู้นำที่มีความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างผลงาน ที่ดีด้วยก็ถือว่าเป็นผู้นำที่ดีแล้วแต่ถ้าผู้นำคนนั้นสามารถที่จะพัฒนาคนอื่นให้ก้าวหน้าและสร้างคนอื่นให้เป็น ผู้นำได้ด้วย จะยังเป็นผู้นำที่มีแต่คนกล่าวถึงเสมอ โดยปกติแล้วองค์กรย่อมคาดหวัง ผลงานที่ดีขึ้นทุกปี ในการ สร้างผลงานที่ดีขึ้นนั้นก็ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและ ความรู้ที่สูงขึ้นเพื่อที่จะนำเอาทักษะความรู้ เหล่านั้นมาใช้ในการทำให้องค์กรดีขึ้น แต่ถ้าผู้นำ ไม่สนใจพัฒนาคนอื่นให้เก่งขึ้น การสร้างผลงานที่ดีก็จะยาก กว่าปกติ เพราะฝีมือคนเท่าเดิม แต่ เราคาดหวังผลงานที่ดีขึ้นนั้นคงเป็นไปได้ยาก

ระดับที่ 5 จุดสูงสุด (pinnacle) เป็นผู้นำในระดับสูงสุด คือ เป็นผู้นำโดยสมบูรณ์ ซึ่งมีไม่มากนัก เนื่องจากผู้นำในระดับนี้เป็นผู้นำที่ไม่ว่าใครได้ยินชื่อก็จะยินดี ยอมตามเพราะเขาเป็นผู้นำที่มีบารมีและสั่งสมความเป็นผู้นำมายาวนาน ผู้นำในระดับ 5 นี้ ต่างก็เริ่มต้นจากระดับที่ 1 ก็คือเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ก่อนจากนั้นก็สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กรซึ่งก็เข้าสู่ผู้นำในระดับ 2 จากนั้นก็เริ่มต้นสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ผักผีไม้ลายมือในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ได้ ซึ่งก็คือ ผู้นำในระดับ 3 และเข้าสู่ระดับ 4 โดยการทำการพัฒนาผู้อื่นให้เก่งขึ้น ส่วนในระดับ 5 นั้น ก็คือการพัฒนาผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง

แนวโน้มภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์

จากรายงานการวิจัยบริษัทเฮย์กรุ๊ป ซึ่งเป็นบริษัทให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการ องค์กรและทรัพยากรบุคคลชั้นนำของโลกระบุถึงแนวโน้มที่สำคัญมากที่สุด 6 แนวโน้ม ที่จะมี ผลต่อองค์กร บุคลากร และผู้บริหารในอีก 2 ทศวรรษข้างหน้า รวมถึงคุณลักษณะและ ความสามารถของผู้นำยุคใหม่ที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต แนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นว่าผู้นำรุ่นต่อไปจะต้องมีแนวความคิด และมีกลยุทธ์ในการที่จะ สร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงสามารถสร้างความสอดคล้อง (Congruence) ในการทำงาน การเปิด กว้างทางความคิด และค้นหาแนวทางใหม่ๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์กร การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำยุคใหม่นั้นจำเป็นต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตด้วย แม้ว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้นไม่สามารถทำนายล่วงหน้าได้ แต่ก็สามารถดูแนวโน้มที่อาจ ส่งผลถึงลักษณะภาวะผู้นำในระยะยาว ซึ่งสามารถคาดการณ์อนาคตได้อย่างน้อย 15 ปี โดย สามารถสรุปแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงออกมาได้ 6 แนวโน้ม ดังนี้

แนวโน้มแรก การเปลี่ยนจากยุคเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรม (industrial-based society หรือ 1.0) ไปสู่เศรษฐกิจสังคมแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-based society หรือ 2.0) เนื่องจากแรงขับเคลื่อนของโลกาภิวัตน์ในโลกของธุรกิจยุคใหม่จะมีลักษณะของทีมงาน ที่หลากหลายขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีระหว่างองค์กรกับพนักงานนั้นลดลง ในภูมิภาคเอเชีย จะมีอำนาจและอำนาจนั้นจะถูกถ่ายโอนไปที่ภูมิภาคเอเชียซึ่งกลุ่มชนชั้นกลางจะมีขนาดเพิ่มขึ้น อีกทั้งต้นแบบและการบริหารงานแบบเอเชียจะเริ่มมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้น มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนในกลุ่มตลาดเปิดใหม่ที่มากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีขนาดของกลุ่มชนชั้นกลางเพิ่มขึ้น ใน กลุ่มของตลาดใหม่ที่อยู่ในบริเวณใกล้ๆ กันนั้นก็มีความแตกต่างจากกันตามท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะเน้นไปที่ส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นคุณลักษณะของโลกยุคใหม่หรือที่เรียกกันว่าโลกยุคโลกาภิวัตน์ มากไปกว่านี้โลกธุรกิจก็มีความเสี่ยงสูงขึ้น เช่น การติดต่อเชื่อมโยงที่ดีขึ้นนั้นได้สร้าง ความผันผวนที่มากขึ้นซึ่งก่อให้เกิดวิกฤตทางการเงิน ทำให้เกิดการระบอบ และการก่อ วินาศกรรมทางคอมพิวเตอร์ที่มากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อโลกแห่งโลกาภิวัตน์นี้ไม่สามารถ หยุดลงได้ ดังนั้น การที่ผู้นำจะต้องเดินไปข้างหน้าคงไม่ใช่เรื่องง่ายหลายๆ องค์กรมีความ จำเป็นต้องตระหนักถึงความอ่อนไหวทางการเมืองและเศรษฐกิจในหลากหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศเกิดใหม่และประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งจะชะลอการพึ่งพากันใน ระดับ

สากล รวมถึงการเข้าถึงระหว่างกันได้น้อยในระยยะสั้น นอกจากนี้ในขณะที่รูปแบบ การบริโภคในกลุ่มของชนชั้นกลางนั้นกำลังเกิดการผสานผสานเข้าด้วยกัน คุณค่าต่างๆ ของแต่ละกลุ่มตลาดเกิดใหม่นั้นอาจจะแตกต่างกันไปจากกลุ่มตลาดทางตะวันตก

แนวโน้มที่สอง บรรยายภาพที่เปลี่ยนแปลงไป การเพิ่มขึ้นของก๊าซเรือนกระจก อุณหภูมิโลกจะทวีคูณ ความรุนแรงขึ้น สืบเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของที่อยู่อาศัย และโรงงาน อุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา การขาดแคลนของทรัพยากรที่เป็นหลักสำคัญ ระดับยุทธศาสตร์เช่น น้ำ แร่ธาตุ และน้ำมัน ที่จะส่งผลต่อการติดตัวของราคาและความขัดแย้ง ที่เพิ่มมากขึ้น โดยผลกระทบต่อนำองค์การจะถูกบังคับให้ลดในเรื่องของ eco-footprint หรือการวัดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม และต้องปรับตัวให้รับกับต้นทุนในการดำเนินงานที่สูงขึ้น และจัดโครงสร้างตามแนวทางที่ยั่งยืน ผู้นำจะต้องมีความโดดเด่นในทักษะของการรับรู้และการคิด เพื่อทำให้เกิดความสมดุลในความต้องการที่จะแข่งขันเพื่อให้ประสบความสำเร็จทางการเงินความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนต่างๆ ขององค์กร และต้องเป็นผู้สนับสนุนในการดำเนินธุรกิจที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง

แนวโน้มที่สาม การเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนย้ายของผู้ที่มีศักยภาพ การเติบโตของ ประชากรโลกที่ขาดความสมดุลส่งผลให้เกิดความขาดแคลนทักษะแรงงานบางกลุ่มและการ เพิ่มขึ้นของการย้ายถิ่นฐานสำหรับประเทศที่เป็นประเทศกลุ่มอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น ประเทศ ในทางตะวันตกและประเทศจีน อายุเฉลี่ยของประชากรนั้นมีตัวเลขที่เพิ่มขึ้นในขณะที่จำนวน ประชากรไม่ได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เพียงแต่ตัวเลขนั้นยังคงที่หรือลดลงไปกว่าเดิม ซึ่งตรงกันข้าม กับประชากรในประเทศที่กำลังพัฒนาที่กำลังพุ่งสูงขึ้น ประเทศอุตสาหกรรมต่างจะต้องทนรับ กับปัญหาการขาดแคลนของทักษะแรงงานบางกลุ่มตามความกดดันในเรื่องการดูแลความ เป็นอยู่และสวัสดิการ รวมถึงมีการเพิ่มขึ้นในการโยกย้ายถิ่นฐานของประชากร มากไปกว่านี้ภัยพิบัติธรรมชาติและทรัพยากรที่ลดลงก็ถือว่าเป็นปัญหาเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ปัญหาการ อพยพของกลุ่มผู้มีความสามารถ (brain drain) นั้น จะแปรเปลี่ยนเป็นวัฏจักรของผู้มีความสามารถ อันเนื่องมาจากกลุ่มคนเหล่านี้จะย้ายกลับมาสู่ประเทศบ้านเกิดของตนเองและ นำเอาความรู้และความสามารถนั้นมาเร่งการพัฒนาประเทศหรือท้องถิ่นของตน แต่ผู้ที่มีความสามารถเหล่านี้ก็ยังคงเป็นที่ต้องการสูงและการรักษาคนกลุ่มนี้ยังคงเป็นเรื่องที่ท้าทายของ องค์กรต่อไป ซึ่งผลกระทบของความเป็นผู้นำสำหรับองค์กรนั้นบุคลากรที่ลดน้อยลงหมายถึง สงครามที่ดุเดือดในการแย่งชิงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ผู้นำจะต้องสร้างแรงดึงดูดและ จูงใจให้กับทีมของตน อีกทั้งต้องคอยหาวิธีการในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรที่ย้ายถิ่นฐาน ในการทำงานระหว่างและส่งเสริมวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจ และความจงรักภักดีระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีอายุ พื้นฐานวัฒนธรรมและคุณค่าที่แตกต่างกัน ผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการโยกย้ายพนักงานระหว่างประเทศ รวมถึง การส่งเสริมพนักงานสุภาพสตรีและบุคลากรที่มีอายุน้อยให้เข้าสู่ตำแหน่งผู้นำมากขึ้น

แนวโน้มที่สี่ การตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เพิ่มขึ้น เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพได้เข้ามามีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นเพื่อค้นหาความต้องการในการเติมเต็มความรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการที่อยากจะแสดงตนเองนั้น ได้เข้ามาเป็นตัว ขับเคลื่อนที่เร่งให้มาบรรจบกันระหว่างความเป็นส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รวมไปถึงความ ต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลที่รวมเข้ากับเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่สร้างผลกระทบอย่างมากต่อความซื่อสัตย์ของพนักงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ละเอียดอ่อนเช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การ พัฒนาตนเอง คุณลักษณะเฉพาะตัว ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยการยึดถือคุณค่าร่วม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้กลายเป็นปัจจัยสำคัญมากกว่าปัจจัยพื้นฐานทั่วไป เช่น เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านผลกระทบของความเป็นผู้นำนั้นผู้นำจะต้อง ทำงานหนักขึ้นเพื่อสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการจัดและลำดับความต้องการของพนักงานให้ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้พนักงานนั้นสามารถขึ้นนำตนเองในการทำงาน รวมถึง สร้างความแตกต่างในการเป็นผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ที่อยู่เหนือสภาพแวดล้อมขององค์กรใน การทำงานนั้นจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการสะท้อนให้เห็นถึงการสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร

แนวโน้มที่ห้า ดิจิตอลไลฟ์สไตล์ที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เทคโนโลยีจะเข้ามา ทำให้เส้นแบ่งระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานนั้นไม่ชัดเจน รวมถึงจะขยายให้เกิดการ แบ่งแยกบุคลากรตามกลุ่มยุคสมัยและถ่ายโอนอำนาจไปสู่บุคลากรที่มีทักษะในการทำงาน ทางด้านดิจิตอล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถทำงานที่ใดก็ได้ ความรู้ในเรื่องของดิจิตอลกลายเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจโลกเนื่องจากการแลกเปลี่ยนข้อมูล ผ่านอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็ว อุปกรณ์ดิจิตอลมีราคาถูกและให้ความสะดวกรวดเร็วในการ ติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การจัดการงานต่างๆ รวมถึงการผลิต อีกทั้งสถานที่ทำงานนั้นไม่ได้ ถูกผูกเอาไว้ว่าจะต้องทำงานได้เฉพาะที่ทำงานเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ดังนั้น ผู้นำจะต้องเข้ามา เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็นเรื่องเทคโนโลยีและเปิดกว้างให้กับบุคลากรสายพันธุ์ ดิจิตอล แต่ควรที่จะเสนอขอบข่ายงานและการแนะแนวทางที่เป็นที่ต้องการ ผู้นำควรที่จะเข้าไป ดูแลในส่วนของการร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้นำกับพนักงาน เพื่อที่จะลด ช่องว่างของข้อมูลที่ข้ามไปไม่ถึง ถ้ามองเพียงผิวเผินอาจกล่าวได้ว่าคนรุ่นใหม่ที่ดีถือว่าเป็นสายพันธุ์ ดิจิตอลที่รู้จักเทคโนโลยีเป็นอย่างดีนั้นอาจมีภาพลักษณ์เป็นผู้มีคุณภาพที่จะเป็นผู้นำได้มากกว่า คนรุ่นเก่า แต่อย่างไรก็ตาม ความสามารถด้านเทคโนโลยีที่มีอยู่มากนั้นให้ความช่วยเหลือในด้าน เทคโนโลยีได้ แต่ความมั่นใจในเทคโนโลยีที่มากเกินไปของคนเหล่านี้ได้ลดทักษะในด้านสังคม ลงไปอย่างมากสำหรับบทบาทในการเป็นผู้นำ ส่วนในด้านผลกระทบของความเป็นผู้นำนั้น เนื่องจากองค์กรได้กลายเป็นองค์กรเสมือนจริงมากยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องรู้จักและควบคุมทักษะ ของบุคลากรที่ใช้งานในส่วนของดิจิตอล การทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กรและ บุคลากรทั่วไป รวมถึง การเปิดกว้างด้านดิจิตอลให้มากขึ้น มีความซื่อสัตย์และความจริงใจเพื่อทำ ให้ชื่อเสียงขององค์กรนั้นคงอยู่ในโลกที่มีความโปร่งใส

แนวโน้มที่หัก การนำเทคโนโลยีมาสร้างให้เกิดนวัตกรรม สืบเนื่องจากความรู้ใน เทคโนโลยีต่างๆ ที่ซับซ้อนกลายเป็นความสามารถที่สำคัญของธุรกิจ แม้ว่าจะมองคร่าวๆ ไม่ได้อยู่ใน ธุรกิจเกี่ยวกับเทคโนโลยี นวัตกรรม แต่ความซับซ้อนของนาโนไบโอเทคโนโลยีได้ทำการ แลกเปลี่ยนความรู้ที่สำคัญมาก รวมถึงการสร้าง เครือข่ายการผสมผสานของธุรกิจ (ความร่วมมือ และการสร้างพันธมิตรข้ามธุรกิจ) กลายเป็นเรื่องธรรมดา การปรับตัวกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ องค์กรอยู่รอด รวมถึงความต้องการที่จะผสมผู้เล่นรายอื่นซึ่งเป็นความ พยายามของบริษัท จะนำไปสู่โครงสร้างที่เปิดกว้างและรวมเป็นหนึ่งเดียวขององค์กรนั้น ด้านผลกระทบของ ความเป็น ผู้นำ แม้ว่าผู้นำอาจจะขาดความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีในเชิงลึก ผู้นำจะต้องเปิดกว้างและ สนับสนุนความคิดที่มีวิสัยทัศน์ต่างๆ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ผลักดันนวัตกรรมและความร่วมมือ อีก ทั้งต้องเล่นบท เป็นเหมือนกับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อจะได้มี ความสามารถในการควบคุม เทคโนโลยี การเข้าไปช่วยไขข้อข้องใจหรือข้อสงสัยในเรื่องที่เกี่ยวกับ เทคโนโลยีใหม่ๆ นั้นถือว่าเป็นการยอมรับ ตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวและชี้เป็นชี้ ตายของผลิตภัณฑ์ ผู้นำอาจจะไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ เองได้ แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีที่มากพอ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและแนวโน้มดังกล่าว จะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงมาตามลำดับเริ่ม จากยุคสังคมเกษตรกรรม ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐานคือที่ดิน ผู้นำทางสังคมหรือผู้นำแห่งยุคคือจอมพล ผู้กุมอำนาจ ทหารเพื่อปกป้องปัจจัย และหาปัจจัยใหม่ให้ สังคมของตน ยุคนี้เป็นยุคที่พ่อค้าวานิช จะหลบซ่อนอยู่หลัง ทหาร ต่อมาเป็นยุคสังคม อุตสาหกรรมโดยมีปัจจัยแห่งยุคคือทุนเครื่องมือแห่งยุคได้แก่เครื่องจักร เครื่องกล ต่างๆ หลังจากที่มีการคิดค้นสร้างเครื่องจักรไอน้ำ โลกเราก็เข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมมีการสร้างถนน และ สาธารณูปโภคต่างๆการเดินทางไปมาหาสู่กันของคนมีมากขึ้นเนื่องจากการคมนาคม สะดวกขึ้นภาษาท้องถิ่น เริ่มมีบทบาทน้อยลง ในขณะที่ผู้คนหันมาเรียนรู้ที่จะใช้ภาษาสากลเพื่อ ง่ายและมีประสิทธิภาพในสื่อสารระหว่าง กันมากขึ้นยุคนี้เป็นยุคที่ทหารจะซ่อนอยู่หลังนายทุน พ่อค้า นักธุรกิจ แล้วเปลี่ยนไปสู่ยุคสังคมแห่งข้อมูล ปัจจัยแห่งยุคคือข้อมูลเครื่องมือแห่งยุคคือ ข้อมูลสารสนเทศ หรือ IT สิ่งต่างๆ ในยุคนี้เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว ผู้ที่เข้าถึงข้อมูลก่อนจะ ได้เปรียบในการแข่งขัน จนมาถึงยุคสังคมความรู้โดยมีปัจจัยแห่งยุคคือความรู้ ที่มีเครื่องมือเป็น ศาสตร์ในแขนงต่างๆ เช่น nanotechnology, biotechnology, pharmaceutical เป็นต้น และในศตวรรษที่ 21 จะเป็นยุคสังคมแห่งปัญญา และเป็นสังคมเครือข่าย (net work based society) เป็น ยุคของนักคิด นักบูรณาการความรู้ และใช้ปัญญาเพื่อการเปลี่ยนแปลง ครั้งใหญ่ จะมีการนำเทคโนโลยีมาสร้าง ให้เกิดนวัตกรรม มีการสร้างเครือข่ายการผสมผสานของ ธุรกิจ (ความร่วมมือและการสร้างพันธมิตรข้ามธุรกิจ) สังคมใดสามารถพาตนสู่การเป็นปราชญ์ สังคมได้สำเร็จ สังคมนั้นจะอยู่แนวหน้าของโลก เป็นยุคแห่งการสร้าง สภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ ในขณะเดียวกัน ยุคนี้ถือว่าเป็นประชากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ที่สุดใน การแข่งขันเพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตจากทรัพยากรทางธรรมชาติไปเป็น ประชากร แทน ประชากรในฐานะเป็นฐานการผลิตเพราะจะต้องใช้เทคโนโลยีและวิทยาการ ใหม่ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อ จัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้น สิ่งแรกที่ควรรับเร่งคือจะต้อง พัฒนาคู่มือใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากลและ

เป็นคนดีในฐานะเป็นทุนทางสังคมเพื่อยกระดับ ประเทศเราให้อยู่ในระดับสากลได้ก็คือรูปลักษณ์แห่งการแข่งขันของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่โลกได้ก้าวเลยความคิดของ "การแข่งขัน" ไปสู่ "การร่วมมืออย่างสร้างสรรค์" โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การร่วมสร้างสรรค์ทางสังคมมิใช่เพื่อการพาณิชย์เพียงอย่างเดียว เป็นโลกที่ รั้งสรรค์ภูมิปัญญาที่ก้าวเลยเรื่อง "ทรัพย์สินทางปัญญา" ไปสู่ "ภูมิปัญญามหาชน" เป็นโลกที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์จาก "การพึ่งพิง" ไปสู่ "สองโลก" ที่เสริมกันระหว่าง "ความเป็น อิสระ" และ "การพึ่งพาอาศัยกัน" ในส่วนของกระบวนการและรูปแบบของการเรียนรู้ก็ เปลี่ยนไป จากเดิมที่ความรู้ถูกจำกัด อยู่แค่ในตำรา รวมไปถึงการถ่ายทอดประสบการณ์จาก หัวหน้าไปสู่ลูกน้องจากครูไปสู่ศิษย์เป็นว่าความรู้มีอยู่มากมายให้เราได้ค้นคว้าเองจาก internet การได้เข้าสังคมกับคนอื่นๆ ทั้งในและนอกองค์กร รวมถึงในโลก Cyber ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติใหม่ๆ มีการร่วมมือแก้ปัญหา รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าผลิตภัณฑ์ และการบริการต่างๆ อย่างรวดเร็วในแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อน ผู้นำจะต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่ว่องไวและปรับตัวได้ง่าย สามารถนำพาองค์กรไปสู่การปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม โครงสร้าง ระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความอยู่รอดและ ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั่นเอง จาก แนวโน้มดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการ ซึ่งจะเป็นแนวโน้มสำคัญที่คาดว่าจะส่งผล กระทบต่อการบริหารองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ และการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ (สมฤทธิ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2555 : 76-78) ดังนี้

1. รูปแบบใหม่ขององค์การที่เกิดขึ้น (New forms of organization) มีรูปแบบใหม่ขององค์การที่ได้รับการพัฒนาและสร้างอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลในองค์การ องค์การที่ก่อตั้งขึ้นแล้วย่อมเจริญเติบโตขึ้น หรือบางครั้งอาจประสบปัญหาเป็นครั้งคราว จึงมีการปรับปรุงองค์การเพื่อรักษาองค์การให้เจริญก้าวหน้าตลอดไป คือ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงหรือเปลี่ยนผู้บริหารระดับรองลงไป หรืออาจเปลี่ยนแปลงบุคคลระดับปฏิบัติการเพื่อให้้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การเป็นการจัดรูปแบบองค์การใหม่ถือว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ซึ่งมักจะทำเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ขององค์การ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการเงิน การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน หรือเทคโนโลยี เช่น การใช้เครื่องจักรที่ทันสมัยการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์การ จึงเป็นเหตุให้มีการปรับปรุงองค์การเพื่อรับกับเทคโนโลยีใหม่นั้น

2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Leading continuous change) จากการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและข้อมูลสารสนเทศที่เจริญก้าวหน้า จากการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้นำที่ต้องสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ถูกต้อง และรู้จักปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาขององค์การอย่างต่อเนื่อง

3. การใช้ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) มีแนวโน้มที่สำคัญหลายประการในปัจจุบันที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำในอนาคต การใช้ภาวะผู้นำร่วมเป็นประเด็นสำคัญโดยเฉพาะในองค์กรรูปแบบใหม่ที่ลดเลิกการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น และความเป็นระบบแบบราชการลง ทำให้ผู้นำมีบทบาทในการกำหนดทิศทางและใช้พฤติกรรมด้านการประสานงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก สำหรับผู้บริหารที่จะทำเช่นนั้นได้ทั่วถึงทั้งองค์กร ดังนั้นทางออกที่ดี ในประเด็นดังกล่าว คือ การพัฒนาผู้นำใหม่ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้ทำหน้าที่ในการพัฒนา การแปลความหมาย การนำวิสัยทัศน์ และการชี้ทิศทางลงถึงพนักงานได้ทั่วถึง ในกรณีเช่นนี้ ผู้นำแต่ละคนจึงไม่เพียงเป็นผู้ตามที่ดีของผู้มีระดับสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้นำที่มีสิทธิ์ในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพราะต้องทำหน้าที่แทนผู้มีระดับสูงในการสร้างแรงจูงใจต่อผู้ร่วมงานของตนให้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4. ภาวะผู้นำในองค์กรเสมือน (Leadership in virtual organizations) ในอนาคตองค์กรเสมือนนับวันจะมีความสำคัญและเกิดแพร่หลายมากขึ้น องค์กรเสมือนจะประกอบด้วยสมาชิกที่ผูกพันต่อกันชั่วคราวแบบหลวม ๆ สมาชิกทั้งหมดไม่จำเป็นต้องมาจากองค์กรเดียวกันและไม่เคยมีความสัมพันธ์ยาวนานต่อกันมาก่อน การที่องค์กรเสมือนมีสมาชิกที่มีแหล่งที่มาและคุณลักษณะที่หลากหลายเช่นนี้ ยิ่งต้องการผู้นำที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะผู้นำจะเป็นเพียงกลไกเดียวเท่านั้นที่สามารถทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นให้แก่องค์กรเสมือนได้ด้วยการทำหน้าที่ด้านการประสานงาน ถึงแม้ว่าองค์กรเสมือนบางแห่งสมาชิกอาจไม่มีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยตรง แต่ก็ใช้การติดต่อสื่อสารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ สิ่งเหล่านี้จึงเป็นความท้าทายต่อผู้นำที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญแม้จะเป็นภารกิจที่มีความยุ่งยากมากขึ้น ก็เพื่อให้องค์กรนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

5. การนำทีม (leading teams) มีข้อมูลจำนวนมากที่ยืนยันว่า หน่วยงานหรือ องค์กรขนาดใหญ่ในปัจจุบันมักจะประกอบด้วยทีมงานประเภทต่าง ๆ อยู่ภายในโดยที่ทีมงานแต่ละประเภท จะมีประเภทของผู้นำที่ต่างกัน มีตั้งแต่ทีมงานเฉพาะกิจเพื่อการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องขององค์กร ไปจนถึงทีมงานแบบไขว้หน้าที่ ซึ่งมีศักยภาพสูงเพื่อรับผิดชอบในการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ จึงเป็นทีมงานที่มีภารกิจที่มีความท้าทายค่อนข้างสูง และสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กร

6. การเน้นองค์กรที่ใช้องค์ความรู้เป็นฐาน (knowledge-based organization) เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน องค์กรที่มีความเป็นเลิศนั้นจะต้องสามารถสร้างองค์ความรู้และมีการบริหารจัดการที่ดี โดยผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน โดยผู้นำต้องรู้จักวางคนเหล่านี้ให้เหมาะสมกับการเป็นสินทรัพย์ทรงคุณค่าขององค์กร เพื่อให้คนเหล่านี้พึงพอใจที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดของตนให้เกิดประโยชน์ต่อด้านภารกิจเชิงกลยุทธ์และกิจการขององค์กร

สรุป

ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เห็นได้ชัดเจน ในหลายๆ ปีที่ผ่านมาจะเห็นว่าลักษณะผู้นำแบบที่ดีที่สุดไม่มีในโลก แต่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือผู้นำที่เลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตภาพ และความพึงพอใจสูงสุด (maximize productivity and human satisfaction) ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวของ ผู้นำจึงเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุด ผู้นำและภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 (Leaders and Leadership in 21st Century) ซึ่งเป็นโลกของการแข่งขันที่รุนแรงเช่นนี้ องค์กรจะขับเคลื่อนไป ได้ต้องอาศัยผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางของ องค์กร บุคลากร หรือทีมงานอีกหลายร้อยคนจะต้องเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนด ทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมวกวนเกิดความสับสน และสุดท้าย องค์กรย่อมมี ปัญหา แต่ในทางตรงข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดีย่อมทำให้บุคลากรยอมรับ ศรัทธา และเชื่อมั่นในตัวของผู้นำ จนสามารถนำทีมทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จได้ในที่สุด ซึ่ง คำถามที่ตามมาก็คือ “ศรัทธาเหล่านี้มา จากไหน เราจะสามารถพัฒนามันขึ้นมาได้อย่างไร” หากจะกล่าวโดยรวมแล้วศรัทธาเป็นเรื่องของ ความชอบ ความเชื่อ เป็นเรื่องของ การยอมรับ เป็น เรื่องของใจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีเหตุผลผลกำกับเสมอไป โดยหลักใหญ่ๆ แล้วการที่คนคนหนึ่ง ผู้ใดจะเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป บุคคลนั้นก็ต้องมีอะไรที่เหนือ หรือโดดเด่นอยู่ บ้าง เช่น อาจจะโดดเด่นในเรื่องคุณวุฒิ วิทยุติ ประสพการณ์ หรือความรู้ความสามารถ ซึ่งคนทั่วไป ก็จะทำให้ ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไป บางคนก็ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณวุฒิ วิทยุติ ในขณะที่บางคนกลับให้ ความสำคัญกับเรื่องความรู้ความสามารถเป็นหลัก แต่มีสิ่งหนึ่งที่ผู้คน ส่วนใหญ่มักจะเห็นพ้องต้องกันว่าสิ่งนี้คือ ปัจจัยหลักในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ในตัวผู้นำสิ่ง นั้นก็คือคุณสมบัติในเรื่องการเป็น “ผู้ให้” หากเราลอง นึกถึง ผู้นำในดวงใจ ของเรามาสัก 2-3 คน และลองพิจารณาถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้ให้ของผู้นำในดวงใจที่ เราเลือกมา ก็จะพบว่า ส่วนใหญ่มักจะมีคุณสมบัติที่ว่านี้ค่อนข้างชัดเจนซึ่งเราจะพบว่า ผู้นำที่แท้ คือ ผู้ที่ให้ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน แน่นนอนที่สุดหากเรามองว่าในองค์กรภาครัฐ เอกชน หรือธุรกิจคงหนีไม่ พ้น คือ การแข่งขัน ซึ่งเป้าหมายของการแข่งขันก็คือชัยชนะ ผู้เข้าร่วมแข่งขันทุกคนต่างก็ล้วน แต่ต้องการชัยชนะ ด้วยกันทั้งนั้น แต่สำหรับผู้นำที่แท้จริงแล้วชัยชนะที่เขาต้องการที่จะได้มานั้น เขาจะมองชัยชนะในฐานะที่เป็น รางวัลสำหรับทุกคนมิใช่เพียงเพื่อตัวเขาเท่านั้น ผู้นำที่แท้จริง ต้องการจะเห็นคนทุกคนที่ก้าวเดินไปพร้อมกับ เขา มีความสุข ได้รับชัยชนะ ถึงแม้ว่าสายตาของ เขาจะจับจ้องอยู่ที่ชัยชนะแต่ก็เป็นชัยชนะเพื่อคนทุกคนเขา จะเป็นบุคคลที่คิดถึงตัวเองเป็นคนสุดท้ายเสมอ

ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ต้องมีความแตกต่างจากผู้นำในอดีต เป็นอย่างมาก เนื่องจากสภาวะแวดล้อม ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการของลูกค้าหรือ ผู้รับบริการมีความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงไป มาตรฐานของคุณภาพมีความเปลี่ยนแปลงไป มีสถาบันหรือหน่วยงานที่เข้ามาควบคุมมาตรฐานเหล่านี้เป็นการ เฉพาะ หรือแม้แต่กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดของรัฐบาลที่มีความแตกต่างไปจากเดิม ผู้นำจึงต้องมองทะลุถึง ความ เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ด้วย ดังนั้น ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จึงมีความต้องการในเรื่องทักษะ และ ความสามารถ

ที่เพิ่มมากขึ้นต่อการนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ ของการนำในที่สุด ผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบได้ด้วยคุณลักษณะต่างๆ มากมาย ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ ร่วมกับสมาชิกในองค์การ การแสดงความซื่อสัตย์สุจริต การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ในการทำงาน และการสร้างความมั่นใจต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค โลกาภิวัตน์ทำให้มีความต้องการคุณลักษณะในการนำองค์การมากขึ้นจากอดีต เพราะมีเพียง คุณลักษณะเดิมคงไม่เพียงพอในการนำองค์การไปสู่ประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา : กรณียกคณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2555). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดเชิง ทฤษฎี*. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.