

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

Globalization Leadership

ภาราดร แก้วบุตรดี¹ ศศิกิจจ์ อัจจุย² และอาณัติ เดชจิตร์³

Pharadon Kaewbutdee, Sasikit Amjui and Anat detjit

Received: November 10, 2020

Revised: February 21, 2021

Accepted: February 21, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.50

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ พบว่า ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์เกิดจากการเปลี่ยนแปลงมาตามลำดับเริ่มจากยุคสังคมเกษตรกรรม ยุคสังคมอุตสาหกรรม ยุคสังคมแห่งข้อมูล ยุคสังคมความรู้ ยุคของนักคิดนักบูรณาการความรู้ ยุคแห่งการสร้างสภาพแวดล้อมทาง เศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะคติใหม่ ๆ มีการร่วมมือแก้ปัญหา รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าผลิตภัณฑ์ และการบริการต่าง ๆ อย่างรวดเร็วในแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อน ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่ไวและปรับตัวได้ง่ายสามารถนำพาองค์กรไปสู่การปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม โครงสร้าง ระบบ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั่นเอง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, โลกาภิวัตน์

Abstract

This academic article aims to study globalized leadership, it can found that leadership in globalization produce by the changing of the agricultural society into an industrial society, information society, knowledge society then moved to The period of the theorist with the integration skill of knowledge. Following by the era of the new world economy that share and exchange the knowledge with new notions along with the cooperation to seek the solution including the product and service development in the fastest way that has never been before. Therefore, leaders must

¹⁻³ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: Aofmcu@gmail.com, Tel. 080-1191139

have quick and adaptable characters that can lead the organization to reform or modify the culture, structure, systems and processes in order to keep the progress of the organization itself.

Keywords: Leadership, Globalization

บทนำ

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ได้เริ่มมีการศึกษาอย่างจริงจังตั้งแต่ทศวรรษที่ 1990 เป็นต้นมา โดยการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมรรถนะที่จะฝ่าภาวะวิกฤตสู่ความสำเร็จจากการทบทวน วรรณกรรมของนักวิชาการ พบว่า กลุ่มนักสังคมวิทยา (Social Scientists) ได้วิเคราะห์สมรรถนะความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มากกว่า 160 สมรรถนะได้ข้อค้นพบว่า มีหลายสมรรถนะที่มีแนวคิดคาบเกี่ยวหรือทับซ้อนกัน (Overlap) แต่ส่วนใหญ่จะมีความหมายแยกจากกันชัดเจน เมื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง จะเห็นได้จากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสภาพแวดล้อม ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญไม่เพียงผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ต้องมีวิธีให้การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยสามารถจัดการกับความขัดแย้ง และการต่อต้านได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำนั้นบุคคลซึ่งเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เราไม่สามารถที่จะตัดสินจากแค่รูปลักษณ์ภายนอกเท่านั้น แต่ภาวะผู้นำยังมีความสัมพันธ์ในแง่ของความร่วมมือระหว่างบุคคลกับกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มและกลุ่ม รวมทั้งทักษะในการบริหารจัดการเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยการทำงานนั้นเพื่อจะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกขึ้นแก่สังคม และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้ก้าวไปสู่ผู้นำที่ดี ที่สามารถจะทำให้ผู้ตามนั้นรู้สึกดีไปด้วย ซึ่งแสดงถึงภาวะผู้นำที่มีพลังที่มีความกระตือรือร้น (วิจารณ์ พานิช, 2555)

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำที่จะต้องทำให้ผู้อื่นยอมรับในตัวเรา รวมทั้งเป็นกุญแจสำคัญของความมีประสิทธิภาพนั้นจึงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยาก ผู้นำในยุคนี้ควรปรับเปลี่ยนจากการเริ่มต้นจากความคิดที่จะต้องทำให้ผู้อื่นยอมรับมาเป็นการเริ่มต้นจากตัวเราก่อนโดยการวางแผนคิดที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งและทำให้ตัวผู้นำเองมีกำลังใจซึ่งจะเป็นตัวเสริมแรงให้เกิดการผลักดันที่จะทำงานต่อไป ดังนั้น ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต้องเป็นผู้นำที่เริ่มต้นจากความศรัทธาที่จะมีความเชื่อมั่นตามมา ความศรัทธาจึงเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้การร่วมมือกันนั้นเป็นผลสำเร็จ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง สังคมให้ส่งผลในเชิงบวกและทันสมัยพร้อมที่จะก้าวไปสู่ยุคเทคโนโลยี มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และนำไปสู่การเป็นภาวะผู้นำที่ดีสามารถที่จะแก้ไขเผชิญกับปัญหาทุกอย่างที่จะตามมาได้

ภาวะผู้นำ

ปัจจุบันองค์การที่มีการจัดการที่ดีทั้งหลายต่างต้องการบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์กร ในขณะที่เดียวกันสามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมจากใจ (Participative Cooperation) เพื่อนำองค์การไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งใน การประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ดังนั้นผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถถึงความแตกต่างของ Leadership กับ Management ซึ่งมีความแตกต่างกันมาก เนื่องจาก Management จะใช้ได้ผลดีที่สุดเมื่อสภาพองค์การคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วน Leadership จะเกี่ยวข้องกับคนอื่น และมีการ เปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้นอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมให้มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ที่ชักนำ จูงใจ ใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชักนำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการมีความกระตือรือร้นหรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบ หรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาไม่อาจแยกจากกันได้เด็ดขาดว่าเป็นยุคอดีต ยุคปัจจุบัน และยุคอนาคต แต่จะมีลักษณะที่คาบเกี่ยวและมีความสัมพันธ์ต่อกันเหมือนอยู่บนเส้นตรงเดียวกัน ทำให้มีอิทธิพลอย่างมากต่อองค์การและรูปแบบการทำงานขององค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันดังกล่าวทำให้องค์การมีลักษณะยืดหยุ่นไร้ขอบเขต และโครงสร้างที่แน่นอน ทำให้วิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่อาศัยความสามารถ ทางด้านร่างกายเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหรือความฉลาดทางปัญญามากขึ้น ดังนั้นในการทำงานจึงไม่สามารถสังเกตการณ์ ตรวจสอบ และควบคุมได้อย่างทั่วถึงแสดงให้เห็นถึงการที่มีผู้นำที่เก่งเพียงคนเดียวอาจไม่สามารถเกิดประสิทธิผล แต่สมาชิกในกลุ่มหรือทีมต้องมีภาวะผู้นำร่วมกันซึ่งแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่หรือระดับของผู้นำผู้เขียนได้สรุป ระดับของผู้นำออกเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของ Schon Beechler and Mansour Javidan (2007) และแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตน์ (2556) ดังต่อไปนี้

ระดับที่ 1 ตำแหน่งหน้าที่ (Position) ตำแหน่งหน้าที่เป็นภาวะผู้นำระดับต่ำที่สุดเนื่องจากพลังโน้มน้าวหรือการจูงใจ (Persuasion) มาจากตำแหน่งหน้าที่เพียงอย่างเดียวที่ทำให้คนอื่นจำเป็นต้องทำตาม ซึ่งภาวะผู้นำแบบอาศัยตำแหน่งหน้าที่นี้มีพื้นฐานมาจาก “สิทธิ” ซึ่งมาจากตำแหน่งของผู้นำนั่นเองซึ่งจะเป็นได้เพียง “ผู้บริหาร” หรือ “หัวหน้า” ได้แต่ไม่ สามารถเป็น “ผู้นำ” ได้เลย ดังนั้นภาวะผู้นำระดับนี้จึงเป็นระดับที่ไม่ต้องใช้ความสามารถหรือ ความพยายามใด ๆ เลยเพราะใครก็ได้มีสิทธิเข้าสู่ตำแหน่งนี้ได้ทุกคน (People follow you because they have to) ผู้นำประเภทนี้จะยึดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ นโยบาย และผังองค์กรต่าง ๆ เพื่อควบคุมคนอื่น ผู้คน

จะทำตามเฉพาะภายในขอบเขตอำนาจของหัวหน้า และจะทำตามที่พวกเขาจำเป็นต้องทำเท่านั้น ผู้นำโดยตำแหน่งหน้าที่มักจะมีปัญหาในการทำงานร่วมกับ คนอื่นเสมอเนื่องจากขาดพลังในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นทำตาม ตำแหน่งหน้าที่ถือเป็นระดับต่ำสุดของภาวะผู้นำ ซึ่งการได้รับตำแหน่งผู้นำนั้นมักเกิดขึ้นเพราะคนที่มีอำนาจได้พิจารณาแล้วว่าบุคคลนั้นมีความสามารถ และศักยภาพ เมื่อได้ตำแหน่งหรือหน้าที่ไปแล้วสิ่งที่ตามมา คือ สิทธิและอำนาจส่วนหนึ่งในการนำคนอื่น ดังนั้นตำแหน่งจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่ผู้นำทุกคนควรใช้เป็นโอกาส ในการพัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยในสหรัฐอเมริกาที่พบว่า คุณลักษณะสำคัญที่สุดที่พนักงานต้องการจากผู้นำคือการเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณและศีลธรรมที่ดีที่จะทำให้ผู้คนเคารพนับถือไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้นำที่ขาดประสบการณ์มัก พยายามใช้ตำแหน่งผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผล แต่ผู้นำที่มีวุฒิภาวะและรู้จักตนเองดี พอจะอาศัยการสนับสนุนจากค่านิยมที่จริงจัง คุณธรรมจริยธรรมที่ติดแน่นเอง

ระดับที่ 2 การยอมรับ (Permission) ผู้นำในระดับที่ 2 คือ ผู้นำโดยการสร้างสัมพันธ์ ที่ดี (Relationship) ในระดับที่สองนี้ถือว่าเป็นระดับเริ่มต้นของการเริ่มเป็นผู้นำที่ดี การเป็นผู้นำนั้นจะต้องสร้างอิทธิพลต่อผู้ตามได้ (Influence) กล่าวคือ ผู้ตามจะต้องยอมทำตามด้วยความเต็มใจ แต่ในระดับที่ 1 นั้น ผู้ตามยอมทำตามผู้นำแค่เพียงเพราะมีตำแหน่งเท่านั้น แต่ถ้า ไม่มีตำแหน่ง ผู้ตามก็จะเป็นคนที่ไม่มีความรู้สึกว่าคุณนั้นคือผู้นำของเขา การที่จะเปลี่ยนจากผู้นำในระดับหนึ่งมาเป็นระดับที่สองนั้น จะต้องเปลี่ยนจากผมมาเป็นเรา (Leader who move up to Level 2 shift their focus from me to we) ในระดับที่สองจะเป็นระดับที่จะเริ่มทำให้ผู้ ตามยอมทำตามด้วยความเต็มใจนั่นเอง โดยเป็นผู้นำโดยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ตามการที่เรา จะสามารถทำให้คนอื่นยอมตามเราได้ด้วยความเต็มใจ และความเชื่อมั่นในตัวผู้นำตามมาผู้ตาม จะยอมทำตามเราไม่ใช่เพราะเป็นคำสั่ง แต่จะเริ่มยอมทำตามเพราะเริ่มให้ความเชื่อถือในตัวผู้นำ มากกว่า ดังนั้น แนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีสำหรับผู้นำที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจาก ระดับตำแหน่งขึ้นมาเป็นระดับที่สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ตามได้

ระดับที่ 2 การสร้างผลงาน (Production) ผู้นำโดยการสร้างผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามเพราะผู้นำได้พิสูจน์ตัวเองแล้วว่ามีความสามารถ ทำงานประสบความสำเร็จ (keyword) ของระดับนี้คือ “Momentum” เป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ รอบตัว ประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้น ถ้าผู้นำมี Momentum ก็จะทำให้ทีมงานมีความเชื่อมั่นว่า ผู้นำของเขาทำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ และจะมองว่าเป็นผู้นำในหัวใจ ถึงแม้สิ่งที่ทำอาจจะดูไม่ถูกต้องนัก แต่ก็รู้สึกว่าเป็นความผิดที่ยิ่งใหญ่ ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้ ผู้นำในระดับที่ 1 ที่เรียกว่าผู้นำโดยตำแหน่งผู้ตามจะทำตามก็แค่เพียงเพราะผู้นำมีตำแหน่งและปฏิเสธไม่ได้ พอเป็นผู้นำในระดับ 2 ผู้ตามจะเริ่มยอมทำตามผู้นำในระดับนี้ด้วยความเต็มใจ เพราะผู้นำกับผู้ตามมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นพื้นฐาน เมื่ออยู่ในระดับที่ 3 ผู้ตามยินดีทำตามเพราะผู้นำสามารถสร้างผลงานให้ผู้ตามได้เห็น ดังนั้นผู้นำในระดับ 3 จึงเป็นผู้นำที่จะต้องสร้างผลงานที่ดีจนผู้ตามให้การยอมรับ เนื่องจากมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ดีขึ้นได้

ระดับที่ 4 การพัฒนาคน (People Development) เป็นผู้นำบุคคลอื่นโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้ตามให้ก้าวหน้า เป็นผู้นำที่ทำให้ คนอื่นยอมทำตามเพราะการสร้างและพัฒนาคนให้ดีขึ้น ในระดับนี้เป็นระดับที่เรียกว่า สร้างความแตกต่างให้กับผู้นำได้อย่างชัดเจนคือ ผู้นำที่มีความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างผลงานที่ดีด้วย ก็ ถือว่าเป็นผู้นำที่ดีแล้ว แต่ถ้าผู้นำคนนั้นสามารถที่จะพัฒนาคนอื่นให้ก้าวหน้า และสร้างคนอื่นให้เป็นผู้นำได้ด้วย จะยังเป็นผู้นำที่มีแต่คนกล่าวถึงเสมอ โดยปกติแล้วองค์กรย่อมคาดหวัง ผลงานที่ดีขึ้นทุกปี ในการสร้างผลงานที่ดีขึ้นนั้นก็ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อที่จะนำเอาทักษะความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการทำให้องค์กรดีขึ้น แต่ถ้าผู้นำไม่สนใจพัฒนาคนอื่นให้เก่งขึ้น การสร้างผลงานที่ดีก็จะยากกว่าปกติ เพราะฝีมือคนเท่าเดิม แต่เราคาดหวังผลงานที่ดีขึ้นนั้นคงเป็นไปได้ยาก

ระดับที่ 5 จุดสูงสุด (Pinnacle) เป็นผู้นำในระดับสูงสุด คือ เป็นผู้นำโดยสมบูรณ์ ซึ่งมีไม่มากนัก เนื่องจากผู้นำในระดับนี้เป็นผู้นำที่ไม่ว่าใครได้ยินชื่อก็จะยินดียอมตาม เพราะเขาเป็นผู้นำที่มีบารมี และสิ่งสมความเป็นผู้นำมายาวนาน ผู้นำในระดับ 5 นี้ ต่างก็เริ่มต้นจากระดับที่ 1 คือ เป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ก่อน จากนั้นก็สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งก็เข้าสู่ผู้นำในระดับ 2 จากนั้นก็เริ่มต้นสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กร ฝากฝีมือลายมือในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ได้ ซึ่งก็คือ ผู้นำในระดับ 3 และเข้าสู่ระดับ 4 โดยการทำการพัฒนาผู้อื่นให้เก่งขึ้น ส่วนในระดับ 5 นั้น ก็คือการพัฒนาผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรนั่นเอง

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ และสร้างหายนะให้กับองค์กรหลายแห่งไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาในอดีต ขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็ได้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับหลายองค์กรเช่นกัน ประเด็นการอยู่รอดและการเปลี่ยนแปลงจึงเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยตรง “ผู้ที่อยู่รอดมิใช่เป็นสายพันธุ์ (Species) ที่แข็งแรงที่สุดหรือฉลาดที่สุด หากแต่เป็นผู้ที่สามารถ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุดต่างหาก” การสร้างการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง ดังกล่าวคงจะไม่ใช่เรื่องง่ายนักหากเรายังใช้การบริหารจัดการ (Management) เพียงอย่าง เดียวซึ่งจะใช้ได้ผลดีเฉพาะกับสิ่งของ (Things) หรือสภาวะการณ์ที่คงที่เท่านั้น แต่เรื่องการ เปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น เวลาเราพูดถึงการปรับเปลี่ยน โครงสร้างองค์กร ระบบ หรือแม้กระทั่งการนำเทคโนโลยีมาใช้ก็เกี่ยวกับคนทั้งสิ้น โดยต้อง อาศัย ภาวะผู้นำ (Leadership) มากกว่าที่จะใช้การบริหารจัดการเพียงอย่างเดียว ดังนั้นเพื่อความชัดเจนเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

คำว่า “โลกาภิวัตน์” (Chris Bingham, Teppo Felin and J. Stewart Black, 2000) โดยนัยความหมายของคำ หมายถึง สภาวะโลกไร้พรมแดนเป็นผลพวงที่เกิดจากการวิวัฒนาการอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ผนวกกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการสื่อสาร ทำให้ความเป็นไปของในซีกโลกหนึ่ง สามารถเห็นได้ในอีกซีกโลกหนึ่งในเวลาเพียงชั่วเสี้ยววินาที ทำให้โลกใบนี้เล็กลงและแคบลงมีผลกระทบกับทุก ๆ ภาคส่วน ทั้งด้านการศึกษา การพาณิชย์ อุตสาหกรรม สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม รวมทั้งภาคการเกษตรที่นับเป็นส่วนหนึ่งของระบบวิถีชีวิตของการดำรงชีวิตของมนุษย์ในโลกนี้ด้วย

โลกาภิวัตน์เป็นยุคของสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูลและข่าวสาร (Information Society) เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารจะมีความทันสมัย ก้าวหน้า สามารถ ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง ตัวอย่างเช่น ธุรกิจใด องค์การใดไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐหรือเอกชนก็ตามที่มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอยู่ในมือมากเท่าใดก็มีโอกาสที่จะ พัฒนาตัวเองให้เจริญรุดหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องชวนช่วยในการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์การของตนเอง อย่างไรก็ตาม คำว่าโลกไร้พรมแดน เข้ามาสู่สังคมไทยในยุคที่เรียกว่าไอที (IT: Information Technology) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ เมื่อมีการเกิดเครือข่ายโทรคมนาคมที่โยงใยทั่วโลกด้วยระบบคอมพิวเตอร์ที่เรียกว่า Internet (International Network) จึงมีคุณสมบัติชนต่อโลกอย่างมหาศาล ทำให้มนุษย์ชาติหาความรู้ที่มีอยู่รอบโลกได้โดยไร้ขีดจำกัด เกิดกิจกรรมไร้พรมแดนมากมาย เกินกว่าที่จะบรรยายได้หมดในหน้ากระดาษเดียว ในขณะเดียวกันอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการกระเพื่อมต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์มากมายหลายด้าน รวมทั้งภาษาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นจนตั้งรับแทบไม่ทันเป็นภาษาต่างประเทศที่ต้องทำความเข้าใจในหมู่คนเจ้าของภาษาเดิมให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจจะต้องแปลภาษาต่างประเทศนั้น มาเป็นภาษาของตนเอง หรือต้องยอมรับภาษาที่ทะลักเข้ามานั้นมาเขียนโดยใช้อักขระแห่งภาษาของตนเองเป็นคำทับศัพท์ เนื่องจากแปลไม่ทันหรือเหตุผลอย่างอื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ภาษาไทยได้รับผลกระทบ เช่นเดียวกับภาษาอื่น ๆ เหมือนกัน มีการใช้คำศัพท์เป็นภาษาอังกฤษ (ด้วยตัวอักษร ภาษาอังกฤษ) โดยตรงอยู่ไม่น้อย และมีการใช้ภาษาไทยเขียนทับศัพท์ก็ไม่น้อยเช่นกัน

จากนิยามดังกล่าวจะเห็นว่าภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้นชี้นำผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมายร่วมกันในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมขององค์การและสภาวะการเปลี่ยนแปลงไปของโลกภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

แนวโน้มภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์

จากรายงานการวิจัย บริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทให้คำปรึกษาด้านการบริหารจัดการ องค์การและทรัพยากรบุคคลชั้นนำของโลกระบุถึงแนวโน้มที่สำคัญมากที่สุด 6 แนวโน้ม ที่จะมี ผลต่อองค์การ บุคลากร และผู้บริหารในอีก 2 ทศวรรษข้างหน้า รวมถึงคุณลักษณะและความสามารถของผู้นำยุคใหม่ที่ต้องการประสบความสำเร็จในอนาคต แนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นว่าผู้นำรุ่นต่อไปจะต้องมีแนวความคิดและมีกลยุทธ์ในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงสามารถสร้างความสอดคล้อง (Congruence) ในการทำงาน การเปิดกว้างทางความคิด และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำยุคใหม่นั้น จำเป็นต้องเข้าใจสภาพแวดล้อมของสิ่งที่จะเกิดในอนาคตด้วย แม้ว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้นไม่สามารถทำนายล่วงหน้าได้ แต่ก็สามารถดูแนวโน้มที่อาจส่งผลถึงลักษณะภาวะผู้นำในระยะยาว ซึ่ง

สามารถคาดการณ์อนาคตได้อย่างน้อย 15 ปี โดยสามารถสรุปแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงออกมาได้ 6 แนวโน้ม (Judi Brownell, 2000) ดังนี้

แนวโน้มแรก การเปลี่ยนจากยุคเศรษฐกิจสังคมอุตสาหกรรม (Industrial-based Society หรือ 1.0) ไปสู่เศรษฐกิจสังคมแห่งองค์ความรู้ (Knowledge-based Society หรือ 2.0) เนื่องจากแรงขับเคลื่อนของยุคโลกาภิวัตน์ในโลกของธุรกิจยุคใหม่จะมีลักษณะของทีมงานที่หลากหลายขึ้น ทำให้ความจงรักภักดีระหว่างองค์การกับพนักงานนั้นลดลง ในภูมิภาคเอเชียจะมีอำนาจและอำนาจนั้นจะถูกถ่ายโอนไปที่ภูมิภาคเอเชียซึ่งกลุ่มชนชั้นกลางจะมีขนาดเพิ่มขึ้น อีกทั้งต้นแบบและการบริหารงานแบบเอเชียนั้นจะเริ่มมีอิทธิพลมากยิ่งขึ้น มีการซื้อขายแลกเปลี่ยนในกลุ่มตลาดเปิดใหม่ที่มีมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะมีขนาดของกลุ่มชนชั้นกลางเพิ่มขึ้นในกลุ่มของตลาดใหม่ที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกันนั้นก็มีพฤติกรรมแตกต่างจากกันตามท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะเน้นไปที่ส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นคุณลักษณะของโลกยุคใหม่หรือที่เรียกกันว่าโลกยุคโลกาภิวัตน์ โลกธุรกิจจึงมีความเสี่ยงสูงขึ้น เช่น การติดต่อเชื่อมโยงที่ดีขึ้นนั้นได้สร้างความผันผวนที่มากขึ้นซึ่งก่อให้เกิดวิกฤตทางการเงิน ทำให้เกิดการระบอบ และการก่อวินาศกรรมทางคอมพิวเตอร์ที่มากขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อโลกแห่งโลกาภิวัตน์นี้ไม่สามารถหยุดลงได้ ดังนั้นการที่ผู้นำจะต้องเดินไปข้างหน้าคงไม่ใช่เรื่องง่าย หลายองค์การมีความจำเป็นต้องตระหนักถึงความอ่อนไหวทางการเมืองและเศรษฐกิจในหลากหลายประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศเกิดใหม่และประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งจะชะลอการพึ่งพากันในระดับสากล รวมถึงการเข้าถึงระหว่างกันได้อย่างน้อยในระยะสั้น นอกจากนี้ในขณะที่รูปแบบการบริโภคในกลุ่มของชนชั้นกลางนั้นกำลังเกิดการผสมผสานเข้าด้วยกัน คุณค่าต่าง ๆ ของแต่ละกลุ่มตลาดเกิดใหม่นั้นอาจจะแตกต่างกันไปจากกลุ่มตลาดทางตะวันตก

แนวโน้มที่สอง บรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงไป การเพิ่มขึ้นของก๊าซเรือนกระจก อุณหภูมิโลกจะทวีความรุนแรงขึ้น สืบเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของที่อยู่อาศัย และโรงงานอุตสาหกรรมที่เกิดขึ้นในประเทศกำลังพัฒนา การขาดแคลนของทรัพยากรที่เป็นหลักสำคัญ ระดับยุทธศาสตร์เช่น น้ำ แร่ธาตุ และน้ำมัน ที่จะส่งผลกระทบต่อต้นทุนของราคาและความขัดแย้ง ที่เพิ่มมากขึ้น โดยผลกระทบต่อผู้นำองค์การจะถูกบังคับให้ลดในเรื่องของ Eco-footprint หรือ การวัดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม และต้องปรับตัวให้รับกับต้นทุนในการดำเนินงานที่สูงขึ้น และจัดโครงสร้างตามแนวทางที่ยั่งยืน ผู้นำจะต้องมีความโดดเด่นในทักษะของการรับรู้และการ คิด เพื่อทำให้เกิดความสมดุลในความต้องการที่จะแข่งขันเพื่อให้ประสบความสำเร็จทางการเงินความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนต่าง ๆ ขององค์กร และต้องเป็นผู้สนับสนุนในการดำเนินธุรกิจที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลง

แนวโน้มที่สาม การเปลี่ยนแปลงและการเคลื่อนย้ายของผู้ที่มีศักยภาพ การเติบโตของ ประชากรโลกที่ขาดความสมดุลส่งผลให้เกิดความขาดแคลนทักษะแรงงานบางกลุ่มและการเพิ่มขึ้นของการย้ายถิ่นฐาน สำหรับประเทศที่เป็นประเทศกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น ประเทศในทางตะวันตกและประเทศจีน อายุเฉลี่ยของประชากรนั้นมีตัวเลขที่เพิ่มขึ้นในขณะที่จำนวนประชากรไม่ได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เพียงแต่ตัวเลขนั้นยังคงที่หรือลดลงไปกว่าเดิม ซึ่งตรงกันข้ามกับ

ประชากรในประเทศที่กำลังพัฒนาที่กำลังพุ่งสูงขึ้น ประเทศอุตสาหกรรมต่างจะต้องทนรับกับปัญหาการขาดแคลนของทักษะแรงงานบางกลุ่มตามความกดดันในเรื่องการดูแลความเป็นอยู่และสวัสดิการ รวมถึงมีการเพิ่มขึ้นในการโยกย้ายถิ่นฐานของประชากรมากไปกว่านี้ ภัยพิบัติธรรมชาติและทรัพยากรที่ลดลงก็ถือได้ว่าเป็นปัญหาเช่นกัน อย่างไรก็ตามปัญหาการอพยพของกลุ่มผู้มีความสามารถ (Brain Drain) นั้น จะแปรเปลี่ยนเป็นวัฏจักรของผู้มีความสามารถ อันเนื่องมาจากกลุ่มคนเหล่านี้จะย้ายกลับมาสู่ประเทศบ้านเกิดของตนเองและ นำเอาความรู้และความสามารถนั้นมาเร่งการพัฒนาประเทศหรือท้องถิ่นของตน แต่ผู้ที่มีความสามารถเหล่านี้ก็ยังคงเป็นที่ต้องการสูงและการรักษาคนกลุ่มนี้ยังคงเป็นเรื่องที่ทำนายขององค์กรต่อไป ซึ่งผลกระทบของความเป็นผู้นำสำหรับองค์กรนั้นบุคลากรที่ลดน้อยลง หมายถึง สงครามที่ดุเดือดในการแย่งชิงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ผู้นำจะต้องสร้างแรงดึงดูดและจูงใจให้กับทีมของตน อีกทั้งต้องคอยหาวิธีการในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรที่ย้ายถิ่นฐาน ในการทำงานระหว่างและส่งเสริมวัฒนธรรมที่หลากหลายซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันทางจิตใจ และความจงรักภักดีระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีอายุ พื้นฐานวัฒนธรรมและคุณค่าที่แตกต่างกัน ผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับองค์กรเพื่อส่งเสริมให้เกิดการโยกย้ายพนักงานระหว่างประเทศ รวมถึงการส่งเสริมพนักงานสุขภาพสตรีและบุคลากรที่มีอายุน้อยให้เข้าสู่ตำแหน่งผู้นำมากขึ้น

แนวโน้มที่สี่ การตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เพิ่มขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพได้เข้ามามีบทบาทสำคัญมากยิ่งขึ้นเพื่อค้นหาความต้องการในการเติมเต็มความรู้ความสามารถของตนเอง และความต้องการที่อยากจะแสดงตนเองนั้น ได้เข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนที่เร่งให้มาบรรจบกันระหว่างความเป็นส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รวมไปถึงความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลที่รวมเข้ากับเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่สร้างผลกระทบอย่างมากต่อความซื่อสัตย์ของพนักงาน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ละเอียดอ่อนเช่น การได้รับการยอมรับนับถือ การพัฒนาตนเอง คุณลักษณะเฉพาะตัว ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยการยึดถือคุณค่าร่วม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้กลายเป็นปัจจัยสำคัญมากกว่าปัจจัยพื้นฐานทั่วไป เช่น เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านผลกระทบของความเป็นผู้นำนั้นผู้นำจะต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการจัดและลำดับความต้องการของพนักงานให้ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้พนักงานนั้นสามารถขึ้นำตนเองในการทำงาน รวมถึงสร้างความแตกต่างในการเป็นผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ที่อยู่เหนือสภาพแวดล้อมขององค์กรในการทำงานนั้นจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการสะท้อนให้เห็นถึงการสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร

แนวโน้มที่ห้า ดิจิตอลไลฟ์สไตล์ที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน เทคโนโลยีจะเข้ามา ทำให้เส้นแบ่งระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานนั้นไม่ชัดเจน รวมถึงจะขยายให้เกิดการแบ่งแยกบุคลากรตามกลุ่มยุคสมัยและถ่ายโอนอำนาจไปสู่บุคลากรที่มีทักษะในการทำงาน ทางด้านดิจิตอล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสามารถทำงานที่ใดก็ได้ ความรู้ใน

เรื่องของดิจิทัลกลายเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อเศรษฐกิจโลกเนื่องจากการแลกเปลี่ยนข้อมูล ผ่านอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็ว อุปกรณ์ดิจิทัลมีราคาถูกและให้ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การจัดการงานต่าง ๆ รวมถึงการผลิต อีกทั้งสถานที่ทำงานนั้นไม่ได้ ถูกผูกเอาไว้ว่า จะต้องทำงานได้เฉพาะที่ทำงานเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ดังนั้น ผู้นำจะต้องเข้ามา เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์ มีความอยากรู้อยากเห็นเรื่องเทคโนโลยีและเปิดกว้างให้กับบุคลากรสายพันธุ์ ดิจิตอล แต่ควรที่จะเสนอขอบข่ายงานและการแนะแนวทางที่เป็นที่ต้องการ ผู้นำควรที่จะเข้าไป ดูแลในส่วนของการร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้นำกับพนักงาน เพื่อที่จะลดช่องว่างของข้อมูลที่ข้ามไปไม่ถึง ถ้ามองเพียงผิวเผินอาจกล่าวได้ว่าคนรุ่นใหม่ที่ดีถือว่าเป็นสายพันธุ์ ดิจิตอลที่รู้จักเทคโนโลยีเป็นอย่างดีนั้นอาจมีภาพลักษณ์เป็นผู้มีคุณภาพที่จะเป็นผู้นำได้มากกว่าคนรุ่นเก่า แต่อย่างไรก็ตามความสามารถด้านเทคโนโลยีที่มีอยู่มากนั้นให้ความช่วยเหลือในด้าน เทคโนโลยีได้ แต่ความมั่นใจในเทคโนโลยีที่มากเกินไปของคนเหล่านี้ได้ลดทักษะในด้านสังคมลงไปอย่างมากสำหรับบทบาทในการเป็นผู้นำ ส่วนในด้านผลกระทบของความเป็นผู้นำนั้น เนื่องจากองค์การได้กลายเป็นองค์การเสมือนจริงมากยิ่งขึ้น ผู้นำจะต้องรู้จักและควบคุมทักษะ ของบุคลากรที่ใช้งานในส่วนของดิจิทัลการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์การและบุคลากรทั่วไป รวมถึงการเปิดกว้างด้านดิจิทัลให้มากขึ้น มีความซื่อสัตย์และความจริงใจเพื่อทำให้ชื่อเสียงขององค์การนั้นคงอยู่ในโลกที่มีความโปร่งใส

แนวโน้มที่หก การนำเทคโนโลยีมาสร้างให้เกิดนวัตกรรม จากความรู้ในเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ซับซ้อนกลายเป็นความสามารถที่สำคัญของธุรกิจ แม้ว่าองค์กรจะไม่ได้อยู่ในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีนวัตกรรม แต่ความซับซ้อนของนาโนไบโอเทคโนโลยีได้ทำการแลกเปลี่ยนความรู้ที่สำคัญมาก รวมถึงการสร้างเครือข่ายการผสมผสานของธุรกิจ (ความร่วมมือและการสร้างพันธมิตรข้ามธุรกิจ) กลายเป็นเรื่องธรรมดา การปรับตัวกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรอยู่รอด รวมถึงความต้องการที่จะผสมผสานผู้เล่นรายอื่นซึ่งเป็นความพยายามของบริษัท จะนำไปสู่โครงสร้างที่เปิดกว้างและรวมเป็นหนึ่งเดียวขององค์การนั้น ด้านผลกระทบของความเป็นผู้นำแม้ว่าผู้นำอาจจะขาดความรู้ในเรื่องของเทคโนโลยีในเชิงลึก ผู้นำจะต้องเปิดกว้างและสนับสนุนความคิดที่มีวิสัยทัศน์ต่าง ๆ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ผลักดันนวัตกรรมและความร่วมมือ อีกทั้งต้องเล่นบทเป็นเหมือนกับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อจะได้มีความสามารถในการรวบรวมเทคโนโลยี การเข้าไปช่วยไขข้อข้องใจหรือข้อสงสัยในเรื่องที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ นั้นถือว่าเป็นการยอมรับตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวและชี้เป็นชี้ตายของผลิตภัณฑ์ ผู้นำอาจจะไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญเองได้ แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีที่มากพอ

จากการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและแนวโน้มดังกล่าว จะเห็นว่ามีเปลี่ยนแปลงมาตามลำดับเริ่มจากยุคสังคมเกษตรกรรม ซึ่งมีปัจจัยพื้นฐาน คือ ที่ดิน ผู้นำทางสังคมหรือผู้นำแห่งยุค คือ จอมพลผู้กุมอำนาจทหารเพื่อปกป้องปัจจัย และหาปัจจัยใหม่ให้สังคมของตน ยุคนี้เป็นยุคที่พ่อค้าวานิช จะหลบซ่อนอยู่หลังทหาร ต่อมาเป็นยุคสังคมอุตสาหกรรมโดยมีปัจจัยแห่งยุค คือ ทุน เครื่องมือแห่งยุค ได้แก่ เครื่องจักร เครื่องกลต่าง ๆ หลังจากที่มีการคิดค้นสร้าง

เครื่องจักรไอน้ำ โลกเราก็เข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมมีการสร้างถนน และสาธารณูปโภคต่าง ๆ การเดินทางไปมาหาสู่กันของคนมีมากขึ้นเนื่องจากการคมนาคมสะดวกขึ้นภาษาท้องถิ่นเริ่มมีบทบาทน้อยลง ในขณะที่ผู้คนหันมาเรียนรู้ที่จะใช้ภาษาสากลเพื่อง่ายและมีประสิทธิภาพในสื่อสารระหว่างกันมากขึ้นยุคนี้เป็นยุคที่ทหารจะซ่อนอยู่หลังนายทุน พ่อค้า นักธุรกิจ แล้วเปลี่ยนไปสู่ยุคสังคมแห่งข้อมูล ปัจจัยแห่งยุค คือ ข้อมูล เครื่องมือแห่งยุค คือ ข้อมูลสารสนเทศ หรือ IT สิ่งต่าง ๆ ในยุคนี้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้ที่เข้าถึงข้อมูลก่อนจะได้เปรียบในการแข่งขัน จนมาถึงยุคสังคมความรู้ โดยมีปัจจัยแห่งยุค คือ ความรู้ที่มีเครื่องมือเป็นศาสตร์ในแขนงต่าง ๆ เช่น Nanotechnology, Biotechnology, Pharmaceutical เป็นต้น และในศตวรรษที่ 21 จะเป็นยุคสังคมแห่งปัญญา และเป็นสังคมเครือข่าย (Network Based Society) เป็นยุคของนักคิด นักบูรณาการความรู้ และใช้ปัญญาเพื่อการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ จะมีการนำเทคโนโลยีมาสร้างให้เกิดนวัตกรรม มีการสร้างเครือข่ายการผสมผสานของธุรกิจ (ความร่วมมือและการสร้างพันธมิตรข้ามธุรกิจ) สังคมใดสามารถพาตนสู่การเป็นปราชญ์สังคมได้สำเร็จ สังคมนั้นจะอยู่แนวหน้าของโลก เป็นยุคแห่งการสร้างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ ในขณะเดียวกันยุคนี้ถือว่าประชากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันเพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตจากทรัพยากรทางธรรมชาติไปเป็นประชากรแทน ประชากรในฐานะเป็นฐานการผลิตเพราะจะต้องใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรริเริ่มคือจะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากลและเป็นคนดีในฐานะเป็นทุนทางสังคมเพื่อยกระดับประเทศเราให้อยู่ในระดับสากลได้ นี่คือนิยามแห่งการแข่งขันของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่โลกได้ก้าวเลยความคิดของ “การแข่งขัน” ไปสู่ “การร่วมมืออย่างสร้างสรรค์” โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การร่วมสร้างสรรค์ทางสังคมมิใช่เพื่อการพาณิชย์เพียงอย่างเดียว เป็นโลกที่รังสรรค์ภูมิปัญญาที่ก้าวเลยเรื่อง “ทรัพย์สินทางปัญญา” ไปสู่ “ภูมิปัญญามหาชน” เป็นโลกที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์จาก “การพึ่งพิง” ไปสู่ “สองโลก” ที่เสริมกันระหว่าง “ความเป็นอิสระ” และ “การพึ่งพาอาศัยกัน” ในส่วนของกระบวนการและรูปแบบของการเรียนรู้ก็เปลี่ยนไปจากเดิมที่ความรู้ถูกจำกัดอยู่แค่ในตำรา รวมไปถึงการถ่ายทอดประสบการณ์จากหัวหน้าไปสู่ลูกน้องจากครูไปสู่ศิษย์เป็นว่าความรู้มีอยู่มากมายให้เราได้ค้นคว้าเองจาก Internet การได้เข้าสังคมกับคนอื่น ๆ ทั้งในและนอกองค์กร รวมถึงในโลก Cyber ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทัศนคติใหม่ ๆ มีการร่วมมือแก้ปัญหา รวมไปถึงการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าผลิตภัณฑ์ และการบริการต่าง ๆ อย่างรวดเร็วในแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อน ดังนั้นผู้นำจะต้องมีลักษณะเป็นผู้ที่ว่องไวและปรับตัวได้ง่าย สามารถนำพาองค์กรไปสู่การปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม โครงสร้าง ระบบ และกระบวนการต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั่นเอง จากแนวโน้มดังกล่าวเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายประการ ซึ่งจะเป็นแนวโน้มสำคัญที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ และการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2555) ดังนี้

1. รูปแบบใหม่ขององค์การที่เกิดขึ้น (New forms of organization) มีรูปแบบใหม่ขององค์การที่ได้รับการพัฒนาและสร้างอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Leading continuous change) จากการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และข้อมูลสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
3. การใช้ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) มีแนวโน้มที่สำคัญหลายประการ ใน ปัจจุบันที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำในอนาคต
4. ภาวะผู้นำในองค์การเสมือน (Leadership in virtual organizations) ในอนาคตองค์การเสมือนนับวันเพิ่มพูนความสำคัญและเกิดแพร่หลายมากขึ้น
5. การนำทีม (Leading Teams) มีข้อมูลจำนวนมากที่ยืนยันว่า หน่วยงานหรือองค์การขนาดใหญ่ในปัจจุบันมักจะประกอบด้วยทีมงานประเภทต่าง ๆ
6. การเน้นองค์การที่ใช้องค์ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based Organization) เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในปัจจุบัน

จากแนวโน้มดังกล่าวที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ส่งผลกระทบต่อองค์การต่าง ๆ ที่จะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นสำหรับผู้ผู้นำในยุคปัจจุบันและอนาคต การที่ผู้นำมีความรู้เทคนิคในงานและความรู้ด้านวัฒนธรรมที่จำเป็นต่อความสำเร็จนั้นยังไม่เพียงพอ แต่ที่สำคัญกว่านั้นก็คือ ในสถานการณ์จริงผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมอย่างไรจึงจะได้รับการยอมรับจากเจ้าของประเทศที่มีความแตกต่าง ด้านวัฒนธรรมดังกล่าวเป็นอย่างดี ซึ่งผู้นำสามารถเลือกทำได้ทางใดทางหนึ่งใน 2 แนวทางต่อไปนี้ แนวทางแรก ผู้นำใช้วิธีการค้นหาให้ได้ว่าพฤติกรรมใดที่มีประสิทธิภาพและสามารถใช้ได้ในระดับสากล (Universally effective behaviors) แล้วนำวิธีการดังกล่าวไปใช้ และแนวทางหลัง ได้แก่ การที่ผู้นำยอมละลายพฤติกรรมของตนเพื่อให้พร้อมรับวัฒนธรรมของประเทศนั้นได้อย่างเหมาะสม ซึ่งทั้งสองแนวทางนั้นเป็นเรื่องที่ทำได้ไม่ถนัดนัก โดยเฉพาะเมื่อองค์การใช้รูปแบบการบริหารแบบทีมงาน ทำอย่างไรที่จะให้ผู้นำแต่ละคนในทีมงานผู้นำที่มาจากวัฒนธรรมที่ต่างกัน สามารถแสดงพฤติกรรมของตนได้เหมาะสมเข้ากันได้ดีกับวัฒนธรรมของคนอื่น ๆ เป็นต้น ในขณะเดียวกันผลกระทบของโลกาภิวัตน์ทำให้องค์การจำเป็นต้องได้ผู้นำที่มีความสามารถในการนำต่างวัฒนธรรมได้ดี (Cross Culture) อย่างไรก็ดีตาม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยด้านคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมของภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ (Global Leadership) ในประเทศไทยยังไม่มีการศึกษาอย่างเป็นทางการ ทั้งที่ภาวะผู้นำดังกล่าวถือเป็นปัจจัยสำคัญในการอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าขององค์การ ในขณะที่ต่างประเทศได้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยอย่างมากมาย หลากหลายสาขา จากแนวโน้มสำคัญที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้นมีแนวโน้มที่จะยังคงดำเนินอย่างต่อเนื่องไปในอนาคตช่วงทศวรรษแรก เมื่อองค์กรทั้งหลายต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีปัญหาที่ท้าทายใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย บทบาทของผู้นำจึงทวีความซับซ้อนและเพิ่มความสำคัญยิ่งขึ้น ผู้นำในอนาคตไม่เพียงแต่มีคุณลักษณะที่กล่าวแล้ว แต่ต้องมีทักษะและสมรรถนะ

ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ได้แก่ ความสามารถในการคิดเชิงซับซ้อน (Cognitive Complexity) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) ความสามารถด้านพฤติกรรมที่ยืดหยุ่นได้ มากขึ้น (Behavioral Flexibility) ความไวต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ความสามารถวิเคราะห์กระบวนการ (Process Analysis) และความสามารถเป็นผู้ประกอบการรวมถึงการมีกระบวนการทัศน์ในการคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) เป็นต้น

บทสรุป

ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เห็นได้ชัดเจน ในหลายๆ ปีที่ผ่านมาจะเห็นว่าลักษณะผู้นำแบบที่ดีที่สุดไม่มีในโลก แต่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่เลือกใช้วิธีที่เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิตภาพ และความพึงพอใจสูงสุด (maximize productivity and human satisfaction) ดังนั้น ความสามารถในการปรับตัวของผู้นำจึงเป็นสินทรัพย์ที่ยิ่งใหญ่ที่สุด ผู้นำและภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นโลกของการแข่งขันที่รุนแรงเช่นนี้ องค์กรจะขับเคลื่อนไป ได้ต้องอาศัยผู้นำที่ดีและเก่ง มีความรู้มีความสามารถในการกำหนดทิศทางขององค์กร บุคลากร หรือทีมงานอีกหลายร้อยคนจะต้องเป็นผู้ที่เดินอยู่ในทิศทางที่ผู้นำกำหนด หากผู้นำกำหนด ทิศทางผิด ไม่มีภาวะผู้นำที่ดี เส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมวุ่นวายเกิดความสับสน และสุดท้ายองค์กรย่อมมีปัญหา แต่ในทางตรงข้ามหากผู้นำมีภาวะผู้นำที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรยอมรับ ศรัทธา และเชื่อมั่นในตัวของผู้นาจจนสามารถนำทีมทั้งหมดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จได้ในที่สุด ซึ่งคำถามที่ตามมาก็คือ “ศรัทธาเหล่านี้มาจากไหน เราจะสามารถพัฒนา มันขึ้นมาได้อย่างไร” หากจะกล่าวโดยรวมแล้วศรัทธาเป็นเรื่องของความชอบ ความเชื่อ เป็นเรื่องของการยอมรับเป็นเรื่องของใจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีเหตุผลผลกำกับเสมอไป โดยหลักใหญ่ ๆ แล้วการที่คนคนหนึ่ง ผู้ใดจะเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป บุคคลนั้นก็คงต้องมีอะไรที่เหนือหรือโดดเด่นอยู่บ้าง เช่น อาจจะโดดเด่นในเรื่องคุณวุฒิ วิทยุฒิ ประสบการณ์ หรือความรู้ความสามารถ ซึ่งคนทั่วไปก็จะให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไป บางคนก็ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณวุฒิ วิทยุฒิ ในขณะที่บางคนกลับให้ความสำคัญกับเรื่องความรู้ความสามารถเป็นหลัก แต่มีสิ่งหนึ่งที่ผู้คน ส่วนใหญ่มักจะเห็นพ้องต้องกันว่าสิ่งนี้คือปัจจัยหลักในการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ในตัวผู้นำสิ่ง นั้นก็คือคุณสมบัติในเรื่องการเป็น “ผู้ให้” หากเราลองนึกถึงผู้นำในดวงใจของเรามาสัก 2-3 คน และลองพิจารณาถึงคุณสมบัติของการเป็นผู้ให้ของผู้นำในดวงใจที่เราเลือกมา ก็จะพบว่า ส่วนใหญ่มักจะมีคุณสมบัติที่ว่านี้ค่อนข้างชัดเจนซึ่งเราจะพบว่า ผู้นำที่แท้ คือ ผู้ที่ให้โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทนแน่นอนที่สุดหากเรามองว่าในองค์กรภาครัฐ เอกชนหรือธุรกิจคงหนีไม่พ้น คือ การแข่งขัน ซึ่งเป้าหมายของการแข่งขันก็คือชัยชนะ ผู้เข้าร่วมแข่งขันทุกคนต่างก็ล้วนแต่ต้องการชัยชนะด้วยกันทั้งนั้น แต่สำหรับผู้ผู้นำที่แท้จริงแล้วชัยชนะที่เขาต้องการที่จะได้มานั้น เขาจะมองชัยชนะในฐานะที่เป็นรางวัลสำหรับทุกคนมิใช่เพียงเพื่อตัวเขาเท่านั้น ผู้นำที่แท้จริง ต้องการจะเห็นคนทุกคนที่ก้าวเดินไปพร้อมกับเขา มีความสุข ได้รับชัยชนะ ถึงแม้ว่าสายตาของเขาจะจับจ้องอยู่ที่ชัยชนะแต่ก็เป็นชัยชนะเพื่อคนทุกคนเขาจะเป็นบุคคลที่คิดถึงตัวเองเป็นคนสุดท้ายเสมอ

ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ต้องมีความแตกต่างจากผู้นำในอดีตเป็นอย่างมาก เนื่องจากสภาวะแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการมีความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงไป มาตรฐานของคุณภาพมีความเปลี่ยนแปลงไป มีสถาบันหรือหน่วยงานที่เข้ามาควบคุมมาตรฐานเหล่านี้เป็นการเฉพาะ หรือแม้แต่กฎระเบียบ หรือข้อกำหนดของรัฐบาลที่มีความแตกต่างไปจากเดิม ผู้นำจึงต้องมองทะลุถึงความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ด้วย ดังนั้นผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จึงมีความต้องการในเรื่องทักษะ และความสามารถที่เพิ่มมากขึ้นต่อการนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จของการนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ มากมาย ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมกับสมาชิกในองค์กร การแสดงความซื่อสัตย์สุจริต การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ในการทำงาน และการสร้างความมั่นใจต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มีความต้องการคุณลักษณะในการนำองค์กรมากขึ้นจากอดีต เพราะมีเพียงคุณลักษณะเดิมคงไม่เพียงพอในการนำองค์กรไปสู่ประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตน. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็งและสรายุทธ กันหลง. (2555). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดเชิง ทฤษฎี*. ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา.
- Beechler, S. and Javidan, M. (2007). Leading with a Global Mindset. In Javidan, M., Hitt, M. A., and Steers, R. M. (eds.), *The Global Mindset Advances in International Management*, 19, 1-10.
- Bingham, C., Felin, T., & Black, J. S. (2000). An interview with John Pepper: What it takes to be a global leader. *Human Resource Management*, 39(2&3), 282-292.
- Brownell, J. (2006). Meeting the competency needs of global leaders: a partnership approach. *Human Resource Management*, 45(3), 309-333.

