

ภาวะผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่ Leadership in an era of disruptive innovation

ลัดน์ลนา สิงห์จามสูงค์¹,
นิศารัตน์ โชติเชย²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะอภิปรายถึงความสำคัญและความเข้าใจถึงภาวะผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาและบูรณาการองค์ความรู้ทางด้านภาวะผู้นำ นำเสนอความคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำในยุคนวัตกรรมใหม่ การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ท่ามกลางโลกที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันตลอดเวลา การที่องค์กรสามารถนำการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ มาใช้ให้เกิดเป็นโอกาสและสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น ๆ ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องตระหนัก และให้ความสำคัญกับการรับมือให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเริ่มต้นจากผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้องเป็นคนที่พร้อมเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการปรับตัว สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นอย่างก้าวกระโดด มีความจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ศาสตร์ภาวะผู้นำให้มีคุณประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ต้องตระหนักรู้ให้เท่าทันกับโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว โดยต้องเรียนรู้ด้วยองค์ความรู้ใหม่ ปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ ทำงานให้เร็วขึ้น มีการเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด สร้างพลังให้เกิดขึ้นในองค์กร ท่ามกลางโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันตลอดเวลา

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, นวัตกรรม, ยุคนวัตกรรมใหม่

Abstract

This article's aim is to discuss and understand the importance of leadership in an era of disruptive innovation. When changes within an organization are frequent and significant, its leader's ability to adapt is crucial. Without this attribute, development of the organization may become unsustainable. While the inability or refusal to adapt may result in dire consequences, this is no reason to view such changes with negativity. Every change, irrespective of how "disruptive" it may be, should be seen as an opportunity. Indeed, if leaders are sufficiently equipped with knowledge of leadership science, seemingly insurmountable changes can very possibly be transformed into concrete benefits for the organization. Looking to the future. If we are to empower our organization in this rapidly changing world, certain new perspectives must be gained. Changes can be gradual or sudden and mistakes are inevitable. Recognizing and learning from those mistakes is key to our continuation and success.

Keywords: Leadership, Innovation, Era of disruptive innovation

1. บทนำ

โลกสังคมเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่แน่นอน คลุมเครือ และซับซ้อน ส่งผลกระทบอย่างเป็นวงกว้างในทุกภาคส่วน ระบบเดิมล่มสลาย การปรับตัวเป็นไปอย่างรุนแรง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิต เมื่อพิจารณาถึงความเป็นองค์กร บุคลากรขาดความสามารถในการแข่งขัน ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพและขับเคลื่อนได้ อย่างเต็มที่ ไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ แรงขับเคลื่อนภายใน ไม่สามารถนำตนเองได้ นอกจากนี้ บุคลากรยังขาดความเข้าใจในแนวคิดเชิงระบบ จึงขาดกระบวนการเรียนรู้ ขาดองค์ความรู้ จึงแก้ปัญหาเชิงซับซ้อนไม่ได้ อีกทั้งขาดมุมมองเชิงองค์รวม จึงขาด

¹นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

²อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ความคิดสร้างสรรค์ ไม่สามารถสร้างนวัตกรรมที่แตกต่าง ที่แปลกใหม่ ไม่สามารถสร้างองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ได้ ยิ่งไปกว่านั้น บุคลากรขาดศรัทธา ไม่เปิดใจกว้างรับฟัง ไม่เข้าใจกัน ทีมงานจึงไม่เข้มแข็ง ขาดการเสริมพลังร่วม ขาดความร่วมมือ เล่นไม่เป็นทีม ไม่สอดคล้องไปในแนวเดียวกัน (จันทร์ชัย ถวิลพิพัฒน์กุล, 2563) และในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลง ได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วเข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวันและในระบบเศรษฐกิจโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร และผู้บังคับบัญชา ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะต้องรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันเทคโนโลยี ยอมรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รู้จักพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ได้อย่างหลากหลาย (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563) อีกทั้ง ภาครัฐก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อสร้างโอกาสในการขยายตัวทางธุรกิจท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพราะฉะนั้น คนทำงานทุกคนควรมีทักษะที่ตอบโจทย์รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และสอดคล้องกับโลก การทำงานในปัจจุบันมากขึ้น ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่พัฒนารวดเร็วย่างก้าวกระโดด ทำให้โลกของการทำงาน ต้องเปลี่ยนไปจากในอดีต ในฝั่งขององค์กรต้องปรับกลยุทธ์รับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อนำองค์กรก้าวไปข้างหน้า ฝั่งคนทำงานจำเป็นต้องรู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนไป โดยต้องมีทักษะความสามารถ และมุมมองแนวคิด ที่ตอบโจทย์กับ ความต้องการของโลกการทำงานมากขึ้น ๆ (K.boonyen,2563) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ ๆ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ดังนั้น การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการ (Management) และความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง (อนุสรฯ สุวรรณวงศ์, 2559)

2. ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการจูงใจที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนกลุ่มอื่นโดยการสั่งการ โน้มน้าว หรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563) เป็นลักษณะส่วนตัว ของบุคคลคนหนึ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล (ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนภา, สวิตา อ่อนลออ, 2563: 845-860) ในส่วนของผู้นำเป็นบุคคลที่ได้มีโอกาสผู้นำ ไม่ว่าจะเขาเหล่านั้น จะได้นำตามสถานการณ์หรือการแต่งตั้งตามกฎหมายก็ตาม ต้องมีความสามารถในการนำ คือ การสร้างแรงจูงใจต่อการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานหรือผู้ตาม พร้อม ๆ กับการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ซับซ้อนอย่างยิ่ง เพราะมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอยู่หลายประการ สามารถพัฒนาขึ้นได้โดยการใช้ความพยายามและการฝึกฝนอย่างหนักของบุคคลนั้น อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำของแต่ละบุคคลไม่สามารถแสดงระดับความสามารถออกมาเป็นตัวเลขได้ หากแต่ภาวะผู้นำจะสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ ยิ่งงานยาก งานมาก งานใหญ่ ยิ่งต้องการภาวะผู้นำที่สูงขึ้นตามไปด้วย (กุหลาบ ปุริสาร, 2561) ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอน และกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝัง และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กร ต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์กรที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร และเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างพันธะสัญญา (Commitment) และทำให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงาน (Cooperation) รวมถึงการตระหนักถึงวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (Shared vision) คือ องค์กรต้องการ จะเป็นอะไร และตั้งอยู่

บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม (Shared value) คือ จะไปให้ถึงจุดนั้นด้วยกัน โดยยึดถืออะไรเป็นหลัก และแนวทาง ผู้ร่วมงานจะตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อทัศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร (Mohsen and Mohammad, 2011: 3132)

สรุป ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจที่ผู้นำ สั่งการ โน้มน้าว หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งภาวะผู้นำนั้นจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล เป็นการสร้างแรงจูงใจต่อการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมาก ต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิผล และประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานด้านต่างๆ

3. ยุคนวัตกรรมใหม่

'จากประเทศฐานวัฒนธรรม สู่อุตสาหกรรมนวัตกรรม' ประเทศไทย 4.0 มุ่งนำนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อสร้างคุณค่าและภาพลักษณ์ใหม่ของประเทศไทยด้านนวัตกรรม ให้ประจักษ์สู่สายตาคนทั้งโลก ถึงการเป็นประเทศฐานนวัตกรรม รวมถึงสื่อสารถึงคุณค่าของนวัตกรรมที่สร้างสรรค์โดยฝีมือคนไทย ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่คนไทยและคนทั่วโลก หรือ Innovated in Thailand ให้เกิดการรับรู้ในวงกว้างทั้งระดับในประเทศ และระดับนานาชาติ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของการเปลี่ยนแปลงประเทศไทย ให้ก้าวผ่านจากภาพลักษณ์ “ประเทศ ฐานวัฒนธรรม” สู่อุตสาหกรรมใหม่ที่เปี่ยมมุมมองใหม่ประเทศไทยที่แตกต่างจากเดิม ให้คนไทยและคนทั่วโลกเกิดการรับรู้และยอมรับประเทศไทยในฐานะ “ประเทศฐานนวัตกรรม” หรือ Innovation Nation (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

อริยญา เกลิงศรี (2561) กล่าวว่า Disruptive เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบหนึ่ง แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในวิธีใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง ที่ทำให้สิ่งเดิม ๆ ที่มีอยู่บางสิ่งบางอย่างต้องหายไป Disruptive ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 ความเร็ว การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไปในอดีต แต่ในวันนี้ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในอัตราที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ด้วยเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วมาก

3.2 ความวิตกกังวล คือ วิธีการมองจากคนรุ่นใหม่ ที่มาจากการศึกษาใหม่ ๆ มาจากการมองโลกใหม่ คนกลุ่มนี้ไม่เชื่อในการมองแบบเดิม คนกลุ่มนี้ใช้เลนส์ในการมองแบบใหม่

3.3 การเติบโตทางธุรกิจที่เรียกว่า Startup โดยกลุ่มคนที่ไม่ต้องการเดินตามแนวทางเดิมที่สังคมกำหนดมา ความคิดแบบ Startup ไม่ได้เกิดขึ้นกับองค์กรขนาดเล็กที่เพิ่งเกิดใหม่เท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้กับองค์กรใหญ่ระดับโลกที่มีการใช้เลนส์แบบใหม่ในการทำงาน เช่น Alibaba, Zara หรือ Adidas คนที่มีความคิดแบบ Startup คือ คนที่ไม่เชื่อ ในสิ่งที่สังคมกำหนดและมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าเพราะ Startup “รื้อ” สิ่งเดิมและการทำแบบเดิม ๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการของคนที่เปลี่ยนไป

3.4 ข่าวสาร ข้อมูลมากขึ้นอย่างรวดเร็ว และสะดวกสบายมากขึ้น จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องอะไรก็ได้ที่อยากรู้ เพียงแค่ผ่านการใช้โทรศัพท์มือถือหรือแท็บเล็ต (Tablet) ความต้องการของคนที่เปลี่ยนไป และด้วยข้อมูลข่าวสารจำนวนมากที่ส่งผ่านกันอย่างรวดเร็ว

“นวัตกรรมพลิกโลก” (Disruptive Innovation) คือ นวัตกรรมที่เกิดขึ้นมาแล้วทำลายผลิตภัณฑ์เดิมให้ตายไป พิสูจน์ได้ ถูกแทนที่ด้วยหน่วยความจำบนคล็อดดิจิทัล ทำให้บริษัทโกดักขาดทุน และจำเป็นต้องปิดกิจการลงเพราะไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ได้ เรื่องนี้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในอุตสาหกรรมไอทีเท่านั้น แต่กำลังก่อตัวขึ้นในเกือบทุกธุรกิจ หนึ่งในนั้นคือธุรกิจด้านพลังงานที่กำลังมีความเสี่ยงเกิดขึ้นเช่นเดียวกัน (Natthorn, 2564) อีกนัยหนึ่ง หมายถึง นวัตกรรมที่สร้างตลาดใหม่ และมีมูลค่าของเครือข่ายเพิ่มขึ้น และทำลายบริษัทชั้นนำในตลาด, ผลิตภัณฑ์ และพันธมิตรเดิมที่เคยมีอยู่ ที่เคยมีการจัดตั้งขึ้นก่อนหน้านี้ อีกความหมายหนึ่งว่า นวัตกรรมที่ทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลง พวกเราทุกคนต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง เปลี่ยนทั้งแนวคิด พฤติกรรม และการบริโภค รวมถึงต้องเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ (New Strategies), เปลี่ยนแนวความคิดใหม่ (New Idea), และเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ใหม่ (New Products) มีคำกล่าวเกี่ยวกับเรื่องนวัตกรรมเปลี่ยนโลกนี้ว่า “เราอยู่ในจุดสำคัญ



ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และกำลังบังคับให้เราต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งไม่เพียงแต่ในรูปแบบใหม่ ของการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่ยังคงคอยแก้ปัญหาใหม่ ๆ อีกด้วย” (สุพล พรหมมาพันธุ์, 2560)

เห็นได้ว่า การเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง เช่น เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน (Disruptive Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงในวิธีใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิงที่ทำให้สิ่งเดิม ๆ ที่มีอยู่บางสิ่งบางอย่างต้องหายไป ซึ่งประกอบด้วยความเร็ว ความวิตกกังวล รวมทั้งการที่คนได้รับข่าวสารข้อมูลมากขึ้นอย่างรวดเร็ว และสะดวกสบายมากขึ้น จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Innovation) นับว่า มีความสำคัญมากต่อการบริหาร ซึ่งมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารเป็นอย่างมาก (ชัชชญา พิระธรณิศร, 2563)

สรุปได้ว่า นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ท่ามกลางกระแสโลกที่เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมโหฬาร เกิดระบบนิเวศทางธุรกิจรูปแบบใหม่ เกิดผลิตภัณฑ์ ใหม่ที่เป็นการทดแทนของเก่า และการที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันในยุคนวัตกรรมใหม่ได้นั้น ต้องอาศัยศักยภาพ ของผู้นำที่ต้องหมั่นเรียนรู้อยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถต่อกรกับกระแสความเปลี่ยนแปลงได้

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในยุคปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่อย่างน้อย 4 ด้าน ด้านการเมืองที่กำลังอยู่ในช่วงที่หลายคนกำลังเฝ้าจับตาคความเคลื่อนไหวของกลุ่มการเมืองและฝ่ายรอกอยความเป็นประชาธิปไตย ด้านสังคมประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สถานการณ์รัฐจึงต้องทำหน้าที่ในการการจัดสวัสดิการแห่งรัฐเพื่อดูแล และบริหารกลุ่มผู้สูงอายุที่กำลังมีมากขึ้น อันเป็นโจทย์สำคัญว่าทำอย่างไรกลุ่มผู้สูงอายุจะสามารถสร้างประโยชน์มากกว่า การสร้างภาระให้กับคนในสังคม เหนือสิ่งอื่นใดคือทำอย่างไรจึงจะสามารถทำให้ผู้สูงอายุอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และประเด็นนี้จึงถือว่าเป็นความท้าทายใหม่ของสังคม ด้านเศรษฐกิจจะเห็นว่าประเทศไทยกำลังอยู่ในยุคที่เรียกว่า “ประเทศไทย 4.0” สินค้าและบริการที่เกิดขึ้นจะต้องสามารถพัฒนาและแปรรูปส่งออกขายในและต่างประเทศได้ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งคนทุกเพศทุกวัยสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกสบายเพิ่มขึ้น (เสกสรรค์ สนวา ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และ วิไลลักษณ์ ชาวสะอาด, 2561 : 400) จากบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้า ของเทคโนโลยี ผู้นำจะต้องสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน คือ ความสามารถของผู้นำที่สามารถนำพา องค์กร พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีโอกาสเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้บ่อยครั้งยิ่งขึ้น ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำ ในยุคดิจิทัล เพื่อการพัฒนากระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีการสร้างปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ ตามการ เปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ซึ่งจะต้องมีการกระจายอำนาจการสื่อสารทางเทคโนโลยีผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (social media) ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย (ชีวิน อ่อนลออ และคณะ, 2563)

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลายด้าน ผู้นำเป็น ผู้มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์ แนวทางการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อองค์กร

5. ปัญหาในภาวะผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่

การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลง แต่เมื่อพิจารณาถึงประเด็นด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า มีอาการปัญหาดังต่อไปนี้

5.1 ผู้นำองค์กรที่มีประสบการณ์มากกว่า ผู้นำจึงพยายามสอนและถ่ายทอดให้ทุกอย่าง

แม้ให้ผลตอบแทนอย่างดี แต่ทำไมเวลาสั่งการอะไรลงไป กลับไม่มีใครฟัง พวกเขาไม่เคยทำตาม รับประทาน ก็เท่านั้น เล่นก็ไม่เป็นทีม ไม่ไปในแนวเดียวกัน ขาดการมีส่วนร่วม ไม่ทุ่มเท ไม่เกื้อกูล ไม่ยื่นมือ ไม่เสียสละ ไม่ช่วยเหลือกัน นั่นเป็น เพราะว่าคุณ้องค์กรขาดความเข้าใจว่าคนคือ มนุษย์ มนุษย์มีชีวิตที่ต้องการคุณค่าและความหมายพวกเขาต้องการการยอมรับ ต้องการกำลังใจ ต้องการความเข้าใจ ต้องการการมอบอำนาจความเชื่อใจไว้วางใจ ต้องการการเห็นคุณค่า แต่ผู้นำไม่ค่อยให้ความสำคัญ ยิ่งไปกว่านั้นผู้นำยังยึดติดอยู่กับตำแหน่งและคิดว่าตนสามารถสั่งการหรือทำอะไรก็ได้ทุกอย่างตามที่ตนต้องการ ซึ่งเป็นเรื่องเข้าใจผิด แต่เมื่อเขาไม่ได้รับการยอมรับมัน เหมือนกับว่าผู้นำไม่เห็นเขามีค่า ดังนั้น เขาจึงไม่เห็นคุณค่าในตัวผู้นำ ด้วย จึงไม่เกิดการยอมรับกัน หนักเข้าก็แบ่งฝักแบ่งฝ่ายการทำงาน จึงไปคนละทิศคนละทางไม่เป็นหนึ่งเดียว

5.2 ผู้นำองค์กร พยายามผลักดันทุกอย่างทำงานอย่างหนักเพื่อเป็นแบบอย่าง แต่ทำไมทุกคนดูเฉื่อยชาขาดความมุ่งมั่นทุ่มเท ขาดความกระตือรือร้น นั่นเป็นเพราะว่า แม้ผู้นำจะเข้าใจว่าบุคคลมีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายในอย่างเหลือเฟือ แต่ไม่รู้ว่าจะพัฒนาเพิ่มเติมได้อย่างไร เพราะไม่เข้าใจถึงธรรมชาติของศักยภาพที่แท้จริงคืออะไร มันอยู่ในรูปของอะไร และไม่รู้ว่าจะขบมันออกมาได้อย่างเต็มที่ได้อย่างไร

5.3 ผู้นำองค์กร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล องค์กรมีทิศทาง มีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีค่านิยมร่วม แต่ทำไมบุคลากรเล่นไม่เป็นทีม ยังสับสน เดินไปคนละทิศคนละทาง ไม่สอดคล้องไปในแนวเดียวกัน นั่นเป็นเพราะว่า บุคลากรขาดเป้าหมายร่วม มองคนละภาพ เข้าใจคนละแบบ ต่างคนต่างทำ แยกส่วน ขาดความเชื่อมโยง ไม่เสริมกัน ขาดพลังร่วม ยิ่งไปกว่านั้น ผู้นำในฐานะผู้นำองค์กรยังขาดความเข้าใจมุมมองเชิงระบบ ไม่สามารถโน้มน้าวและเชื่อมโยงให้บุคลากรมองภาพเดียวกัน และขับเคลื่อนภาพนั้นออกมา เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ให้เป็นแนวปฏิบัติที่สอดคล้องไป ในทิศทางเดียวกันได้ (จันทระชัย ฤทธิพิพัฒน์กุล, 2563)

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาที่ผู้นำต้องเผชิญ ไม่ว่าจะไปในทิศทางใด ตัวผู้นำเองจะต้องเตรียมพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ ต้องอาศัยพื้นฐานความเข้าใจ ควรเห็นคุณค่าในตัวบุคคล เข้าใจศักยภาพของแต่ละบุคคล สามารถผลักดันบุคลากรให้แสดงศักยภาพที่แท้จริงของตน มองภาพไปในทิศทางเดียวกัน

6. ความท้าทายขององค์กรในโลกยุคดิจิทัล

ความท้าทายขององค์กรในโลกยุคดิจิทัล (Disruption) และ 5 วิธีการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง สิ่งหนึ่ง ที่เราต้องเสริมเพิ่มเติมคือการเรียนรู้ด้วยองค์ความรู้ใหม่ 4 ประการ ที่ผู้ประกอบการยุคใหม่ควรมี ซึ่งจะเป็นเสมือนกุญแจทองคำในการไขสู่ยุคใหม่ของการดำเนินธุรกิจในอนาคต

6.1 องค์กรจะเกิดขึ้นด้วย "เลนส์ในการมองใหม่" องค์กร ต้องรู้จักปรับมุมมองใหม่ หรือ Mindset เพราะ "คนเราจะมองเห็นแต่ในสิ่งที่มองหา" เราต้องรู้จักเปิดใจยอมรับมุมมอง วิธีคิด และผลลัพธ์ที่แตกต่างจากเลนส์ใหม่ของคนที่เรากำลังสนทนา หรือดำเนินธุรกิจด้วยกัน เพราะเมื่อเราปรับ Mindset แล้ว เราจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่มิติการดำเนินธุรกิจรูปแบบใหม่ที่เปิดกว้างมากกว่าเดิม

6.2 องค์กรจะเกิดขึ้นด้วย "การทำงานที่เร็วขึ้น" เมื่อเราทำงานเร็วขึ้น เราจะพบข้อผิดพลาดเร็วขึ้น วนเป็นวงโคจรเป็นเหมือนการสั่งสมประสบการณ์ ให้มีความมั่นคง และแข็งแกร่งในอนาคต เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่ทำงานช้า เพราะกังวลว่าจะเกิดข้อผิดพลาด สิ่งนั้นจะเป็นเกราะป้องกัน ไม่ให้องค์กรสามารถก้าวข้ามอุปสรรค เวลาเจอข้อผิดพลาด เพราะยิ่งองค์กรเหล่านั้นทำงานช้า ย่อมมีประสบการณ์ในการรับมือและแก้ไขสถานการณ์ช้าตามไปด้วย

6.3 องค์กรจะเกิดขึ้นด้วย "การเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด" เกิดเป็นคำถามที่ว่าองค์กรทำงานเร็วขึ้น แต่ทำไมไม่ก้าวหน้า สาเหตุหนึ่งมาจาก การที่องค์กรนั้นเกิดความผิดพลาดแล้ว แต่ไม่เรียนรู้และพัฒนามุมมองจากจุดที่ผิดพลาด เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และถ้าเรายังเกิดความผิดพลาด และอยู่กับที่เรื่อย ๆ ก็จะเป็นหลุมขนาดใหญ่ที่จะดึงองค์กรกลับมาได้ลำบากขึ้น จนองค์กรจะชะลอความสำเร็จ และชะลอการเรียนรู้ในที่สุด

6.4 องค์กรจะคงอยู่ ต่อเมื่อรู้จักเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องมี "ทัศนคติที่อยากจะเรียนรู้" และ "วิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม" เพื่อสร้างระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและต่อยอดสู่ความสำเร็จ จนในที่สุดองค์กร สามารถยืนหยัดเคียงคู่กับองค์กรใหญ่ ๆ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทยในอนาคต ซึ่งการสร้างสรรค์รูปแบบการเรียนรู้ที่ทรงประสิทธิภาพมากที่สุดของโลกขึ้นมาได้สำเร็จภายใต้ชื่อ "4Line Learning" โดยนำเสนอการเรียนรู้ผ่านโมเดลที่ชื่อ "Your Next U" เพื่อสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่สามารถตอบสนองสไตล์การเรียนรู้ของคนทุกเพศ ทุกวัย และของแต่ละคน พร้อมอัปเดตสิ่งใหม่ ๆ มาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และการทำงานได้อย่างทันทั่วถึงที่ ท่ามกลางโลก Disruption ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงนี้ (อริญญา เถลิงศรี, 2563)

สรุปได้ว่า การรับมือกับความท้าทายขององค์กรในโลกยุคดิจิทัล จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือ อันประกอบด้วย องค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเริ่มต้นจากการปรับทัศนคติและปรับมุมมองใหม่เพื่อเปิดกว้างไปสู่มิติการดำเนินธุรกิจที่กว้างกว่าเดิม ทั้งนี้ ต้องปรับการทำงานให้เร็วขึ้น เพื่อประสบการณ์ในการรับมือและแก้ไขสถานการณ์ที่เร็วขึ้น นอกจากนี้ องค์กรจะต้องเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม



7. คุณลักษณะของผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่

ศุภชัย เจียรวนนท์ (ประธานคณะผู้บริหาร เครือเจริญโภคภัณฑ์) ได้ให้ Road Map ของการเป็นผู้นำว่า การเป็นผู้นำนั้นไม่ใช่การนำจากเบื้องบน แต่เป็นการให้อำนาจคนในทีมให้รู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ และมีส่วนร่วมในสิ่งที่กำลังทำไปด้วยกัน นอกจากนี้ คือ การให้เครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นใจว่ามี KPI ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย แน่นนอนว่า มันเป็นเรื่องซับซ้อน และต้องใช้กลยุทธ์หลากหลายมิติ คุณสมบัติที่ผู้นำในยุคนี้ต้องมี ได้แก่

7.1 ผู้นำต้องนำด้วยวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำต้องทำทุกคนในทีมเข้าใจไปว่ากำลังเดินไปในทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างคุณค่า (Value) โดยการเปิดกว้าง ส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในทีมมีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถทำได้โดยการทำให้คนในทีม กล้าที่จะตั้งคำถามมากขึ้น เพื่อสร้างความตื่นตัว ความอยากรู้อยากเห็นให้เกิดขึ้นจนเป็นวัฒนธรรม

7.2 ผู้นำต้องมี Market driven และ Market focus ผู้นำต้องเข้าใจว่าพฤติกรรมการบริโภคของลูกค้าได้เปลี่ยนไปอยู่ในโลกออนไลน์ ธุรกิจที่ทำในตอนนี้ได้ถูกธุรกิจออนไลน์เข้ามาแทนที่ ดังนั้น จึงมีความสำคัญที่ผู้นำจะต้องคิดอะไรที่แตกต่าง และต้องมั่นใจว่า ธุรกิจยังอยู่ในความต้องการและความสนใจของตลาด อีกทั้ง ต้องมองเห็นถึงภาพรวมของตลาดโลก เนื่องจากทุกอย่างบนโลกได้เบนเข้าหากันหมด จะต้องเจอกับ landscape ใหม่ และคู่แข่งหน้าใหม่อยู่ตลอดเวลา

7.3 ผู้นำต้องทำการหา ‘คนที่ใช่’ มาทำงาน การหา Talent เข้ามาทำงานนั้น แน่นนอนว่าไม่ใช่เรื่องง่าย มันไม่ใช่เรื่องของการหาคนที่เก่งที่สุด แต่ทักษะอะไรที่ทีมต้องการมากที่สุดต่างหาก นอกจากการทำงานเป็นทีมแล้ว ยังรวมถึง เรื่องสร้างพาร์ทเนอร์ชิพ เพราะในยุคนี้ไม่เฉพาะต้องเร็วอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องร่วมมือกับพาร์ทเนอร์อื่นๆ ด้วย

7.4 ผู้นำต้องทำการ ‘สร้างพลัง’ ให้เกิดขึ้นในองค์กร การทำให้ทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน ความเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่ มักมาจากคนที่ทำงานแนวหน้า ไม่ใช่จากเบื้องบน เพราะพวกเขาได้เจอลูกค้า และได้ทดลองอะไรใหม่ ๆ ตลอดเวลา ผู้นำจะต้องสร้างพลังและสนับสนุนคนในทีมทุก ๆ ตำแหน่งให้รู้สึกว่า พวกเขามีอำนาจที่จะช่วย ในการเปลี่ยนแปลง

7.5 ผู้นำต้องให้เครื่องมือที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง การมี KPI ที่สอดคล้องกับเป้าหมายนั้นสำคัญ หากจะทำการเปลี่ยนแปลง แต่ KPI ยังเหมือนเดิม ก็คงยากที่การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้น แม้ว่าองค์กรจะมีเทคโนโลยีล้ำหน้าแค่ไหน บ่อยครั้ง การที่คนในทีมได้มองเห็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คุณค่าที่ใช่ในทางเดียวกัน มักจะเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ การรู้จักนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาด จะช่วยสร้างระบบนิเวศน์การเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จ ทุกคนต้องช่วยกันสร้าง ecosystem ที่จะให้คนในองค์กรสามารถเติบโตควบคู่ไปกับเทคโนโลยีให้ได้ (פורبس มีเดีย, 2561)

สรุปได้ว่า ผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เข้าใจพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ค้นหาบุคลากรผู้ที่มีทักษะเหมาะสมกับองค์กร พร้อมผลักดันและสร้างพลังให้กับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน องค์กรพร้อมปรับตัวได้ทันทีเมื่อความเปลี่ยนแปลงมาถึง

8. ภาวะผู้นำในยุคนวัตกรรมใหม่กับการมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ที่มีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา รวมถึงความท้าทายในการดำเนินธุรกิจที่เกิดจากการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา องค์กรต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับตัว สร้างบุคลากรและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ให้มีภาวะผู้นำที่เก่งและดี (อรุณรุ่ง เอื้ออารี, สุขสกุล ธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) ซึ่งผู้นำนอกจากจะเป็นผู้นำโดยตำแหน่งแล้ว ยังต้องแสดงออกถึงคุณค่าและความหมายของผู้ตามด้วย เพราะองค์กร คือ ชีวิตเมื่อบุคคลได้รับการยอมรับได้รับความไว้วางใจ เมื่อนั้นบุคคล จึงรู้สึกเข้มแข็ง เกิดความเชื่อมั่น สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนออกมาได้อย่างเต็มที่ สามารถนำตนเองได้ เกิดความมุ่งมั่น กระตือรือร้น เล่นเชิงรุก จากจุดนี้จะเป็นก้าวสำคัญ นำไปสู่การเห็นคุณค่าในความแตกต่าง ใจจึงเปิดกว้างรับฟัง เกิดความเข้าใจกัน ไว้วางใจกัน เกิดศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งหมดนี้ จึงนำไปสู่ภาวะผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง สร้างทีมงานอย่างมีส่วนร่วมเกิดการเชื่อมโยงที่สอดคล้องไปในแนวเดียวกันอย่างเป็นเอกภาพ องค์กรจึงมีความเข้มแข็งมั่นคงยั่งยืน (จันทร์ชัย ถวิลพิพัฒน์กุล, 2563) ถึงแม้ว่าการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลจะเป็นสิ่งที่จำเป็น (หรือหลีกเลี่ยงไม่ได้) แต่ก็ไม่ใช่ว่าการปรับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นเรื่องง่ายที่ทุกองค์กรสามารถทำได้ทันที การสร้างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล

มีความเสี่ยงและข้อควรระวังหลายอย่าง (Tiger, 2563) ดังนั้น คำตอบของการพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ท่ามกลางโลก ที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันตลอดเวลา ดังเช่นในปัจจุบันนี้ คือ การที่องค์กรสามารถนำการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ มาใช้ให้เกิดเป็นโอกาสและสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น ๆ ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด โดยเริ่มต้นจากผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้องเป็นคนที่พร้อมเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการปรับตัวเท่านั้น จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นอย่างก้าวกระโดด และไม่ติดอยู่ในกับดักของยุค Disruptive (อริญญา เถลิงศรี, 2562)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคนวัตกรรมใหม่ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องมีภาวะผู้นำที่เก่งและดี อีกทั้ง ยังต้องแสดงออกถึงคุณค่าของผู้ตามด้วย พร้อมทั้ง แสดงออกถึงความเชื่อมั่น สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ นำไปสู่การเห็นคุณค่าในความแตกต่าง ใจต้องเปิดกว้าง รับฟัง เกิดความเข้าใจกัน ใจกว้างใจกัน เกิดเป็นโอกาส และสามารถนำประโยชน์จากโอกาสนั้น ๆ ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นกับการมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

9. บทสรุป

ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงโลกสังคมเทคโนโลยีได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยผู้นำจะต้องปรับตัว รู้เท่าทันเทคโนโลยี และสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงาน อีกทั้ง การพัฒนาทักษะของบุคลากร ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรต่าง ๆ ดังนั้น การสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร และการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการจูงใจที่ผู้นำ สั่งการ โน้มน้าว หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุประสิทธิผล ซึ่งผู้นำที่ดี จะต้องมีความรู้ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กร ต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพสูง รวมถึง การตระหนักรู้ถึงวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทักษะ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ประกอบกับประเทศไทย 4.0 มุ่งนำนวัตกรรมเข้ามามีบทบาท เพื่อสร้างคุณค่าและภาพลักษณ์ใหม่ของประเทศไทยด้านนวัตกรรมให้ประจักษ์สู่สายตาคนทั้งโลก เกิดการรับรู้และยอมรับประเทศไทยในฐานะ “ประเทศฐานนวัตกรรม” ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงที่คาดไม่ถึง เช่น เกิดนวัตกรรมแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดิน (Disruptive Innovation) เป็นการเปลี่ยนแปลงในวิธีใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิงที่ทำให้สิ่งเดิม ๆ ที่มีอยู่บางสิ่งบางอย่างต้องหายไป ซึ่งประกอบด้วย ความเร็ว ความวิตกกังวล รวมทั้งการที่คนได้รับข่าวสารข้อมูลมากขึ้นอย่างรวดเร็ว และสะดวกสบายมากขึ้น จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Innovation) นับว่ามีความสำคัญมากต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร ทั้งนี้ ปัญหาในภาวะผู้นำในการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่ ยังคงมีอย่างต่อเนื่อง เช่น ผู้นำยังคงยึดติดอยู่กับตำแหน่ง สั่งการโดยใช้อำนาจ ไม่เข้าใจถึงธรรมชาติของศักยภาพว่าจะนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร ผู้นำยังขาดความเข้าใจมุมมองเชิงระบบ ไม่สามารถเชื่อมโยงให้บุคลากรมองภาพเดียวกัน ดังนั้น ความท้าทายของผู้นำในโลกยุคดิจิทัลขั้น จะต้องเรียนรู้ด้วยองค์ความรู้ใหม่ ได้แก่ เสน่ห์ในการมองใหม่ การทำงานที่เร็วขึ้น การเรียนรู้ จากสิ่งที่ผิดพลาด มีทัศนคติที่พร้อมที่จะเรียนรู้เสมอ ประการสำคัญ คุณลักษณะของผู้นำนั้น จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล เข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากร มีการสรรหาบุคลากร และที่สำคัญต้อง ‘สร้างพลัง’ ให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืน ท่ามกลางโลกที่เกิดเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันตลอดเวลา คือ การที่องค์กรสามารถนำการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ มาใช้ให้เกิดเป็นโอกาส และสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น ๆ ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด โดยเริ่มต้นจากผู้นำองค์กร ซึ่งจะต้อง เป็นคนที่พร้อมเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการปรับตัวเท่านั้น จึงจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นอย่างก้าวกระโดด และไม่ติดอยู่ในกับดักของยุค Disruptive

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่ มีความจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ศาสตร์ภาวะผู้นำให้มีคุณประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ต้องตระหนักรู้ให้เท่าทันกับโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว โดยต้องเรียนรู้ด้วยองค์ความรู้ใหม่ ปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ ทำงานให้เร็วขึ้น มีการเรียนรู้จากสิ่งที่ผิดพลาด สร้างพลังให้เกิดขึ้นในองค์กร ท่ามกลางโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันตลอดเวลา



10. เอกสารอ้างอิง

- กุหลาบ ปุริสาร. (2561). แนวทางการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์สู่ผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 8(1)**, เดือนมกราคม - มิถุนายน, หน้า 1-9.
- จันทร์ชัย ถวิลพิพัฒนกุล. (2563). **องค์กรไม่ยั่งยืน เพราะขาดผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.posttoday.com/life/work-life-balance/631849>.
- ชัชชญา พีระธรรณิศ. (2563). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา**. ศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีที่ 4 (ฉบับที่ 2), หน้า 126-139.
- ชีวิน อ่อนละออ, สุชาติ บางวิเศษ, กานนท์ แสนเภา, และสวิตา อ่อนละออ. (2563). **ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล สำหรับนักบริหารการศึกษา**. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 10(1)**, เดือนมกราคม - มีนาคม, หน้า 845-860.
- ฟอร์บส มีเดีย (Forbes Media). (2561). **สรุปคุณสมบัติที่ผู้นำยุค Digital Disruption ต้องมี จาก Forbes Global CEO Conference 2018**. สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2564, จาก <https://techsauce.co/tech-and-biz/leadership-skills-needed-for-ceos-from-forbes-global-ceo-conference-2018>.
- รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). **ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล**. **วารสาร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน 1(3)**, หน้า 53-62.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2546). **Welcom to Innovation Thailand**. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมยางภาคใต้. การประชุมวิชาการเครือข่ายวิศวกรรมเครื่องกลแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 17, ปราจีนบุรี, ประเทศไทย, 15 - 17 ตุลาคม: 560-564.
- กัญญา ตระกูลคู. (2533). **เทคโนโลยีโพลีเมอร์**. สำนักพิมพ์เอ็กซ์เพรส มีเดีย, กรุงเทพฯ, หน้า 91-114.
- สุพล พรหมมาพันธุ์. (2560). **Disruptive Innovation เมื่อโลกใบใหม่ไม่ใช่ใบเดิมกับนวัตกรรมพลิกโลก**. สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.spu.ac.th/activities/15535>
- เสกสรรค์ สนวา ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวีไลลักษณ์ ชาวสอาด. (2561). **คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่**. Vol.20 Special Issue (September-October) 2018-JHSSRRU, 2560 (ฉบับที่ 20), 309-411.
- อนุสรรา สุวรรณวงศ์. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.truelookpanya.com/knowledge/content/52233/-edu-teaartedu-teaart-teaartdir>
- อริญญา เกลิงศรี. (2563). **ความท้าทาย 5 วิธีรับมือ “เอสเอ็มอี” ต้องรู้ในยุคธุรกิจทำลายล้าง!**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2564, จาก <http://www.bizpromptinfo.com/5-ความท้าทาย-5-วิธีรับมือ/>.
- อริญญา เกลิงศรี. (2562). **“ภาษาใหม่ของผู้ผู้นำ” ภาวะผู้นำที่จำเป็นในการต่อยอดกับ DISRUPTION**. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2564. แหล่งที่มา <https://www.seasiacenter.com/th/insights/leaders-new-language/>.
- อริญญา เกลิงศรี. (2561). **Disruption: ทำลายล้างหรือสร้างโอกาส**. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2564. แหล่งที่มา: <https://thaipublica.org/2018/06/seac-disruption/>.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน**. **วารสาร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1)**, 845-860.
- K.boonyen. (2563). **ยุค Disruption คืออะไร? สำคัญอย่างไร? ไขทุกข้อข้องใจของผู้คนที่อยากรู้**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2564, จาก <https://qrqo.page.link/2vhD2>.
- K.boonyen. (2563). **‘จ๊อบไทย’ เผย สิ่ง 4 องค์กรชั้นนำ มองหา จากคนรุ่นใหม่**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2564, จาก <https://qrqo.page.link/Rh1M8>.
- Mohsen, A., & Mohammad, R.D. (2011). **Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization**. *Social and Behavioral Sciences* 15: 3131-3137.
- Natthorn. (2564). **ผู้บริหารยุคใหม่ต้องรู้จัก Disruptive Innovation และรับมือกับ Volatility ให้เป็น**. สืบค้นเมื่อ 27 พฤษภาคม 2564, จาก <https://amec-ku.org/14039/>.
- Tiger. (2563). **ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 23 พฤษภาคม 2564, จาก <https://thaiwinner.com/digital-leadership/>.