

ผู้นำมืออาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal) Adaptation of a Professional Leader in New Normal Era

ชญานันท์ อ่ำเชียง¹ สุพรรณษา ศรสำแดง² ยุพดี อินทร์จาด³ ชนิตา ศรีโพธิ์⁴ ฐานิศร์ ผ่องใส⁵
Chayanant Amcherg, Supansa Sorsamdang, Yupphadi Inchat,
Chanita Sripho, Thanait Pthongsai

บทคัดย่อ (Abstract)

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติทั้ง โครระบาด สงคราม วิกฤตทางเศรษฐกิจ ภัยคุกคามที่กล่าวมานั้นส่งผลต่อความมั่นคงในระดับองค์กรทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้นำองค์กรและพนักงานเจ้าหน้าที่ ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนมองว่าผู้นำ คือส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการรับมือ ปรับตัว ให้เข้ากับปัญหาด้วยการใช้ทักษะต่างๆ ในการบริหาร ขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้นำมืออาชีพในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) กลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาค้นหาทางออก ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยทักษะการบริหารในภาวะวิกฤต สามารถประเมินสถานการณ์ นำพาองค์กรก้าวข้ามความกลัว สร้างความเชื่อมั่น พัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ได้แก่ เทคโนโลยีในการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ๆ การนำทักษะแห่งอนาคตมาใช้ให้องค์กรไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาทักษะผู้นำและ หลักการบริหารงานในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำมีความเป็นมืออาชีพและสามารถบริหารงานเพื่อที่จะให้องค์กรเป็นองค์กรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

คำสำคัญ (Keywords) : ผู้นำแบบมืออาชีพ; ทักษะแห่งอนาคต; ความปกติรูปแบบใหม่

Abstract

The world is currently changing in many different dimensions, such as by epidemic, war, financial crisis, etc. They have greatly affected the security of all private and public organizations their leaders and their employees. With all these reasons, the writers had concluded the definition of a leader was the most important factor for an organization to adapt to the current situation, strengthen the defense for any backlashes, adapt to the problems by using management skills and knowledge, and be a professional leader in the New Normal era. The key is to solve the problems effectively; a leader must use the management skills during the crisis: analyzing the situation to ensure the organizational security; providing technology, visions, and training for employees for the organizational

Received: 2022-04-18 Revised: 2022-04-23 Accepted: 2022-04-24

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม Bachelor of Public Administration (Public Administration) Faculty of Social Sciences and Local Development Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Thanais.fa2536@gmail.com

^{2,3,4,5} นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม Bachelor of Public Administration (Public Administration) Faculty of Social Sciences and Local Development Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand, Phitsanulok. E-mail: Thanais.fa2536@gmail.com

improvement; and using the 21st century skills for the goal accomplishment of the organization. The objectives of this academic article are: 1) to study and improve leadership skills and the principles of organization management; and 2) to help a leader capable of managing the organization professionally and timely with current situations.

Keywords: Professional Leader; 21st Century Skills; New Normal

บทนำ (Introduction)

“ผู้นำดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” เป็นคำกล่าวที่ไม่เกินจริงเท่าใดนัก หากนำคำว่าผู้นำมาพิจารณาจะเห็นว่าแม้เป็นคำสั้นๆ แต่ความหมายและบทบาทหน้าที่ของคำนี้มีความสำคัญพอสมควร เห็นได้จากการที่คำนี้ได้ปรากฏอยู่ในทุกหน่วยงานและองค์กรระดับต่างๆ ตั้งแต่สถาบันที่เล็กที่สุด เช่น สถาบันครอบครัว จนไปถึงสถาบันระดับชาติ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วต้องมีผู้นำเข้ามาบริหารและขับเคลื่อนการทำงาน หนึ่งในปัจจัยที่จะทำให้คนหนึ่งกลายมาเป็นผู้ผู้นำได้นั้นคือ การมีภาวะผู้นำ (Leadership) กล่าวคือ กระบวนการนำไปสู่ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ดี ส่งผลให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ในขณะเดียวกันหากองค์กรหรือหน่วยงานใดมีแต่เพียงคำนำหน้าชื่อว่าเป็นผู้นำ แต่ปราศจากซึ่งภาวะผู้นำ แล้วอาจจะส่งผลเสียหายมหาศาลต่อองค์กร ผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญสูงสุดในองค์กร (พัชรา วาณิชชิน, 2560: 22-23)

เมื่อสถานการณ์ต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกันซึ่งสถานการณ์ดังกล่าวมานั้นจากวิกฤตเศรษฐกิจ โรคระบาด เทคโนโลยี ผู้นำที่คอยทำตามระบบ ความรู้เชิงเทคนิค คู่มือการบริหาร ทักษะวิธีการที่เคยใช้อาจจะไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ผู้นำในยุคนี้ต้องพร้อมรับมือ พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส ปรับตัวตามสถานการณ์ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ในส่วนการพัฒนาองค์กรแน่นอนว่า บุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการจะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ นอกจากเรื่องความรู้แล้ว ยังต้องรวมไปถึงทัศนคติ วิธีคิด ความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์เชิงบวกทำให้เกิดความผูกพันในองค์กรและพฤติกรรมองค์กร (นาตริ โยธาสมุทร, 2561: 296) ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้นำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทักษะของผู้นำ คือ ความรู้ความเข้าใจออกมาในรูปแบบของการกระทำสู่กลไกขับเคลื่อนการเป็นผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) กลับสู่สภาพให้เป็นปกติได้มากที่สุด การพัฒนาทักษะในอนาคต นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ตอบโจทย์การทำงานที่เหมาะสมกับปัจจุบัน พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เกิดผลเชิงบวกต่อศักยภาพองค์กรให้สามารถฝ่าฟันสถานการณ์ต่างๆ การรับมือกับความท้าทายได้ในอนาคต และเป็นต้นแบบให้กับองค์กรการทำงานในโลกยุคใหม่ด้วยเช่นกัน การมีทักษะของผู้นำที่ทรงพลังและมีจุดแข็งในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการจะมีแนวโน้มเป็นไปตามที่คาดหวัง องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้นำมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำแบบมืออาชีพกับการปรับตัวในยุค (New Normal) ทำให้ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ที่สามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน มองเห็นจุดที่ต้องปรับและพัฒนา มีจิตวิญญาณความเป็นนักบริหาร การปรับตัวเข้าทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง มีความรู้ในหลักการบริหาร เทคนิคการบริหาร การทำงานเป็นทีม และการวางแผนกลยุทธ์ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ เป็นผู้ชี้ทาง

ความคิดไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับกระแสสมัยใหม่ กล้าคิด กล้านำ กล้าทำ และกล้าเปลี่ยนแปลง (พัชรา วาณิชวสิน, 2560: 12-27)

จากที่กล่าวมาข้างต้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน การบริหารงานในองค์กร บุคลากรในองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพราะผู้นำมีความสำคัญมากในการขับเคลื่อนองค์กร ให้สามารถปรับตัวเดินหน้า แก้ไขปัญหา เพื่อทำให้องค์กรเกิดความอยู่รอดในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปช่วงวิกฤต ผู้นำจึงต้องมีทักษะแห่งอนาคต วางแผนกลยุทธ์ที่ใช้การวิเคราะห์บริหารองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารสู่การเติบโตแบบยั่งยืนต่อไป

เนื้อหา (Content)

ความหมายของผู้นำ (Leader)

จากอดีตจนถึงปัจจุบันเมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไปทำให้บุคลากรต้องการคุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษมากยิ่งขึ้น ผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญสูงสุดในองค์กร นักวิชาการจำนวนมากให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ในทัศนะที่แตกต่างกัน

ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้ที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถชักจูงหรือชี้นำเพื่อให้ปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ (ทวิสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562: 671)

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้า สู่จุดหมายตามที่ตั้งไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ในด้านสถานภาพ องค์ความรู้ที่จำเป็นและทักษะต่างๆ ส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของบุคคลผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (พัสกร อุ่นภาศ, 2565: 439)

ผู้นำ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์บริหารงานในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ดำเนินไปด้วยดี มีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายอย่าง ทั้งอำนาจการตัดสินใจ การใช้อำนาจกับบุคลากรในองค์กร (ทวิสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562: 671)

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น (ชัยรัช เนียมศิริ, 2560: 7)

Hirunto ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอมประสานงานโดยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การบริหารงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565: 367)

ผู้นำต้องมีความสามารถพัฒนาตนเองให้องค์กรดำเนินไปและบรรลุเป้าหมาย นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอก ที่จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผู้นำต้องมีศักยภาพพร้อม ชี้แนวทาง การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และสนับสนุนส่งเสริมในการนำไปสู่จุดหมายต่างๆ ร่วมกันพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชาติชาย คงเพชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559: 896-897)

ความหมายของยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)

แนวทางการใช้ชีวิตที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารองค์กร ระบบการทำงานจากวิถีเดิม ปรับรูปแบบการทำงาน แนวคิด วิธีการจัดการ รวมถึงพฤติกรรมของผู้นำ บุคลากรในองค์กร จึงเกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อเราจำเป็นต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจใน

ที่สุด ทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็นยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) ให้เกิดความคุ้นชินเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต ยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) หมายถึง ความปกติในรูปแบบใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ รูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน โดยให้ความสำคัญกับสื่อออนไลน์กลายเป็นความปกติใหม่ (New Normal) ของสังคมไทยมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงพื้นที่การเรียนรู้เป็นเรื่องที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด (อักษรเจริญทัศน์, 2563) ในภาวะปกติใหม่ (New Normal) เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์อันเกิดขึ้นในสังคมไทย พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาให้มีความทันสมัย ความรู้ ความสามารถกับการทำงานภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลง (อุทิศ ทาหอม และสุจิตรา ยางนอก, 2563)

ภาวะผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) หรือ บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์กรบนฐานวิถีชีวิตใหม่ จากการเปลี่ยนแปลงใหม่กับการบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์ที่ทวีการแข่งขันสูงขึ้น ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่อย่างรวดเร็ว ตลอดจนองค์กรภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์กร ส่งผลให้ผู้นำยุคใหม่และผู้คนต่างต้องปรับตัวเข้าสู่ฐานวิถีชีวิตใหม่ ซึ่งบทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์กร นั่นคือ ผู้นำยุคใหม่ควรปรับตัว เปิดกว้าง ปรับปรุงด้านข้อมูลข่าวสาร การคิดค้นสิ่งใหม่อย่างมีเป้าหมาย การปลูกฝังกระบวนทัศน์ต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ (ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา และคณะ, 2564: 257)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)

ช่วงที่ผ่านมาองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ภาวะเศรษฐกิจโลก การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ท่ามกลางความซับซ้อน ความไม่แน่นอนหลายอย่างที่เกิดขึ้นนั้น ส่งผลให้ผู้นำและบุคลากรภายในองค์กรประสบปัญหาที่พบเห็น (อริยญา เถลิงศรี, 2564: 62-64) ได้แก่

1. ด้านการบริหารความคิดของผู้นำ พบปัญหาทางด้านความคิด จินตนาการที่สร้างสรรค์ การรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดมุมมอง กระบวนการทางความคิด ไม่ปรับตัวเรียนรู้ไปพร้อมกับองค์กรแล้ว ไม่สามารถนำพองค์กรก้าวข้ามปัญหาหรือวิกฤตได้

2. ด้านการบริหารคนของผู้นำ ปัญหาการทำงานร่วมกันในองค์กร การพัฒนาระบบคน และศักยภาพของการทำงานเป็นทีมที่ขาดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน ทิศทางการบริหารงานของผู้นำใช้อำนาจอิทธิพลความเป็นผู้นำ ไม่เปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง หรือความรู้สึกนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านการบริหารงาน ผู้นำปรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานไม่ทันต่อความหลากหลาย ความซับซ้อนความยากของงาน ไม่สอดคล้องกับทิศทางการทำงานขององค์กร ขาดความรู้ความเข้าใจระบบงาน โครงสร้างการบริหารงาน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่ตรงจุด ทำให้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มที่ มีผลต่อการบริหารงานในยุคนี้

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถยกตัวอย่างองค์กรที่พยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกในยุคปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) โดยมีรายละเอียดดังนี้ สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ องค์กรมหาชน (สนช) หรือ NIA หน่วยงานภาครัฐ เป็นองค์กรนำด้านนวัตกรรมของประเทศ มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์กร ให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม หลากหลายมิติ จากวิกฤตสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั้งรูปแบบการทำงานที่บ้าน (work from home) ทั้งองค์กร

ภาครัฐและเอกชนเป็นจุดเปลี่ยนในการสร้างโอกาสพัฒนาองค์กรเข้าสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม นำมาปรับเปลี่ยนแก้ไข มีส่วนช่วยในการบริหารจัดการ แนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีความยั่งยืน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ช่วยผลักดันให้องค์กรนวัตกรรมต่างๆ เกิดการพัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับการบริหารจัดการในรูปแบบเดิม นำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ การสื่อสาร การจัดเก็บ แก้ไข สืบค้นข้อมูลร่วมกัน ติดตามประเมินผลการดำเนินงานให้เหมาะสม รวมถึงการใช้ชีวิตปกติในรูปแบบใหม่ที่ต่างไปจากเดิม ผู้นำ บุคลากร องค์กร ภาครัฐและเอกชน สามารถปรับรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกับการทำงาน บริหารต่างๆ หาไอเดียแก้ไขปัญหา คิดนอกกรอบ รู้จักประยุกต์พลิกแพลง นำความรู้เดิมมาคิดต่อยอดสร้างผลงานที่ดีมีประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ปรับเปลี่ยนระบบลงทะเบียนออนไลน์ องค์กรใช้สื่อดิจิทัล ด้านไอที (IT) จนเกิดการปฏิบัติเป็นปกติ (สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2563)

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้นำ บุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ให้เข้ากับวิถีใหม่ มีการเรียนรู้รับมือในสิ่งที่เกิดขึ้นจากวิกฤต นำพาองค์กรให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับโมเดลเดิม ปรับพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงแบบใหม่ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ แก้ไขปัญหาเอาตัวรอดสามารถนำพา โฉมหน้า ชักจูงทีมงาน องค์กรให้สามารถปรับตัว ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ดังที่เรียกว่า ผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)

ทักษะของผู้นำ(Leadership Skill)

ทักษะของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการบริหารงานให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัย และเจริญเติบโตก้าวหน้าทันยุคทันสมัย โดยมุ่งเน้นอนาคตมากกว่าปัจจุบันและมองเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ เพราะการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องอาศัยการมองอนาคตข้างหน้าที่จะเกิดขึ้น โดยใช้ข้อมูลปัจจุบันช่วยกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ต้องมีการสร้างกระบวนการอันนำไปสู่การแสวงหาการเปลี่ยนแปลง ต้องเข้าใจระบบงานและระบบองค์กรอย่างทะลุปรุโปร่ง อีกทั้งยังต้องปรับและพัฒนาศักยภาพของผู้นำ ให้มีความเหมาะสมและสมดุลบรรลุประสิทธิภาพประสิทธิผล ทั้งนี้ในทัศนะของโรเบิร์ต แอล แคทซ์ ได้ให้ความหมายของคำว่าทักษะ คือ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้และความเข้าใจออกมาในรูปแบบของการกระทำได้ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มักประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์กรจำเป็นต้องมี 3 ทักษะ (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, ม.ป.ป.) ได้แก่

1. ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นความสามารถด้านการใช้สติปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวางแผนเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์ภาพรวมทั้งองค์กร ทักษะนี้จะสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน มีการนำแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ มาใช้บริหารงานได้ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้กับลูกน้องและยังสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านความคิดนี้จำเป็นอย่างมากสำหรับผู้บริหารระดับสูง (ทวิสันต์ วิชัยวงศ์ และยุภาพร ยุภาศ, 2562: 674)

2. ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ เป็นการมีทักษะเรื่องคน มีความสามารถในการเรื่องการทำงานร่วมกับผู้อื่น เรื่องการทำงานเป็นทีม และสามารถสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างบรรยากาศให้กับทีมงานและผู้ร่วมงานได้ ทักษะนี้จำเป็นต้องมีเมื่อเป็นหัวหน้าคน เป็นผู้จัดการฝ่าย หรือผู้บริหารระดับกลาง เพราะการเป็นหัวหน้างานมีความจำเป็นต้องติดต่อ ปฏิสัมพันธ์กับฝ่ายอื่นๆ ในองค์กร รวมทั้งยังต้องสร้างแรงจูงใจให้ลูกน้องตนเองทำงานได้อีก การสร้างทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นเรื่องยากกว่าการสร้างทักษะด้านการทำงาน เพราะมีคน

รอบๆตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง หัวหน้างานหรือผู้บริหารระดับกลางจำนวนมากไม่สามารถสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้ ทำให้มีปัญหาในการสื่อสารกับคนภายนอกและลูกน้องตนเอง จนไม่สามารถเติบโตได้ในสายงานการทำงาน สำหรับในองค์กรที่ไม่สามารถสร้างทักษะด้านนี้ได้ก็จะมีลูกน้องที่ลาออกอยู่เสมอหรือสั่งงานแล้วไม่ยอมทำงาน

3. ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นองค์กรในภาพรวม เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อองค์กร มีทักษะด้านเทคนิคจนเกิดความเชี่ยวชาญ วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์กรได้วางแผนพัฒนาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหาร โดยเน้นความสัมพันธ์ของบุคลากร ฝึกสอนงานและพัฒนาศักยภาพทีมงานในองค์กรมากขึ้นในด้านต่างๆ รวมถึงมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญอันเป็นทิศทางให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ สร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลงานอันยอดเยี่ยมในการบริหารงานในยุคนี้ได้ดียิ่งขึ้น (จงดี เพชรสงศ์คุณ, 2564: 585)

ทักษะในการบริหารงานและพัฒนาองค์กรได้ตรงตามความต้องการ ตอบโจทย์องค์กรได้ดีในระดับหนึ่ง ส่วนองค์กรจะเดินหน้าไปในทิศทางใดนั้น ผู้นำแบบมีอาชีพในยุค New Normal ต้องมีการเรียนรู้ต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาตนเอง ให้มีความหลากหลายด้านมากขึ้น พัฒนาทักษะใหม่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีและเก่งนอกจากจะมีทักษะในการบริหารงานในด้านต่างๆ แล้ว สิ่งที่สำคัญคือ หลักธรรมทางหลักพุทธศาสนาที่จำเป็นต่อการบริหารองค์กร เพื่อประโยชน์สุขของการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กรการบริหารงานที่ถูกต้อง ดีงาม ผู้เขียนมองว่า หลักทศพิธราชธรรม เป็นหลักการสำคัญในการกลมเกลียวอารมณ์ หรือเป็นธรรมที่หล่อเลี้ยงอารมณ์ของคนเป็นผู้นำ ให้สามารถจัดการอารมณ์และความรู้สึกของตนเองให้มีสุขภาพจิต คุณภาพจิตดี เพราะผู้นำจำเป็นจะต้องมีอารมณ์สงบนิ่ง ไม่ต้องเป็นทาสของกิเลสที่เข้ามาทำร้ายการตัดสินใจของผู้นำ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี หลักทศพิธราชธรรมเอาไว้เป็นเครื่องมือดำรงตน (พระมหาอมร มหาลาโภ, 2561: 97) อยู่ในตัวผู้นำ 10 ประการ ดังนี้

1. ทาน คือ การให้ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำเป็นอันดับแรก ผู้นำนั้นควรเอื้อเพื่อต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขด้วยการให้วัตถุสิ่งของบ้าง ตลอดจนการให้คำแนะนำ วิชาความรู้ สิ่งเหล่านี้รวมอยู่ในคุณธรรมที่เรียกว่า ทาน นั้นเอง

2. ศีล คือ การสังวรกายและวาจาให้เรียบร้อยไม่มีโทษ ผู้นำควรปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม มั่นคงหนักแน่น อยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอันดีงามของบ้านเมือง ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติเช่นกัน เพราะถ้าผู้นำทำดีคนเดียวผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เอาด้วย องค์กรก็จะสงบเรียบร้อยไม่ได้ ฉะนั้นทุกฝ่ายต้องมีศีลต่อกันองค์กรจึงจะสงบสุข

3. ปริจาคะ คือ การเสียสละของความสุขสำราญ โดยหน้าที่แล้วผู้นำย่อมเป็นคนเสียสละ หากไม่มีคุณธรรมข้อนี้จะเป็ผู้นำที่ดีไม่ได้ เพราะจะกลายเป็นผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อกอบโกยประโยชน์ส่วนตน

4. อาชวะ คือ ความซื่อตรงทรงสัตย์ปฏิบัติธุรกิจโดยสุจริตมีความจริง คุณธรรมข้อนี้คงเข้าใจกันดีอยู่แล้ว ว่ากิจการทุกอย่างหากผู้ที่มีส่วนร่วม ทั้งผู้นำและผู้ตาม ต่างต้องมีความซื่อสัตย์ซื่อตรงต่อกัน

5. มัทวะระ คือ ความอ่อนโยนมีอัธยาศัยดี ไม่เยอหยิ่ง ผู้นำที่ดีย่อมสุภาพอ่อนโยนต่อทุกคนและทุกโอกาสไม่แข็งกระด้างหยาบคาย มีความจริงใจเสมอ จะทำให้ได้รับความเคารพรักและเคารวะเป็นการตอบแทนเช่นกัน

6. ตปะ คือ ความทรงเดชแผดเผากิเลสปัญหา เป็นลักษณะของผู้นำที่จะขาดไม่ได้ คือ ความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติหน้าที่ในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหา ตบะนั้นจึงเป็นคุณธรรมที่จำเป็นสำหรับผู้นำ

7. อักโกระ คือ ความไม่โกรธ ตลอดจนไม่ผูกพยาบาทอาฆาตผู้อื่น ไม่กระทำด้วยอำนาจความโกรธ ผู้นำไม่ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเกรี้ยวกราดอย่างไรเหตุผล ไม่ควรวู่วามใช้อารมณ์ เพราะจะทำให้เป็นที่เกลียดกลัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

8. อวิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียน ไม่บีบบังคับ ผู้นำที่ดีจะต้องไม่ก่อความเดือดร้อนทุกข์ยากให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

9. ชนติ คือ ความอดทนต่องานที่ตรากตรำ ผู้นำควรมีความอดทนอย่างยิ่ง จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นผลสำเร็จได้ อดทนต่อปัญหาและอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ของคนจำนวนมาก เพื่อให้หน้าที่ที่รับผิดชอบดำเนินการไปได้ด้วยดี

10. อวิโรธนะ คือ ความไม่คลาดธรรมดา ไม่ผิดไปจากธรรมนองครองธรรมของผู้นำที่ดี ทางพุทธศาสนาเรียกว่า ธรรมมาธิปไตย

จะเห็นได้ว่า หลักทศพิธราชธรรมเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาผู้นำสู่การเป็นมืออาชีพ คือการนำหลักทั้ง 10 ประการ มาเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กร หลักนี้สามารถนำไปสู่การบริหารให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ในสังคมปัจจุบันมุมมองทางพุทธศาสนา หลักทศพิธราชธรรม สามารถนำมาพัฒนาผู้นำให้แข็งแกร่งได้ วิกฤตที่เกิดขึ้นถือได้ว่ามีความท้าทายทั้งในแง่ของกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ผู้นำควรยึดหลักทศพิธราชธรรม ทั้ง 10 ประการ มาเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือในการนำพาองค์กร บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยสวัสดิภาพ

กลไกขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีความไม่แน่นอนทำให้บริบทสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง อันเป็นบททดสอบความสามารถของผู้นำที่จะแสวงหากลไกแก้ไขปัญหาและค้นหาทางออกนำพาองค์กรให้ผ่านวิกฤตไปด้วยดี ผู้นำต้องมีคุณสมบัติที่จำเป็น กล่าวคือ ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการบริหารภาวะวิกฤต มีแนวคิดในการรับมือต่อผลกระทบของเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด สามารถประเมินสถานการณ์หาทางออกได้หลายๆ ทาง พลิกวิกฤตเป็นโอกาสให้ได้มากที่สุด ไม่กลัวที่จะเปลี่ยนวิธีแบบเดิมที่เคยประสบความสำเร็จ การตัดสินใจอยู่บนความเป็นจริงที่ประสออยู่ องค์กรจะต้องเน้นการปรับตัวอย่างรวดเร็ว ต้องสื่อสารในองค์กรอย่างเปิดเผยด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรจะต้องมีส่วนช่วยองค์กร ทั้งนี้ผู้นำต้องแสดงบทบาทการทำงานเชิงรุกเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สร้างการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นหน้าที่ของผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) คือ การนำพาองค์กรก้าวข้ามความกลัวการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความเชื่อมั่น (กัณฑ์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2564: 390) ได้แก่

1. สร้างบรรยากาศเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงองค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมรับมือผลกระทบแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการ ได้แก่

1.1 การเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Internal Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยในการปรับโครงสร้างการทำงาน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงจากภายในเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สามารถควบคุมได้

1.2 การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก (External Change) สิ่งที่เกิดขึ้นจากภายนอก ปัจจัยต่างๆ เศรษฐกิจ การเมือง สภาพแวดล้อมรอบๆ องค์กร ไม่สามารถควบคุมได้ (นุช สัทธาฉัตรมงคล และอรุณพล ธรรมไพโรบลย์, 2559: 172)

2. การสื่อสาร วิสัยทัศน์ ทิศทางขององค์กรกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ เช่น อะไรคือความจำเป็น/ความท้าทาย/โอกาสที่ต้องเผชิญ และเรื่องเร่งด่วนสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ เป็นต้น

3. ให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในภารกิจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อปัญหาและความรู้เรื่องระบบการปฏิบัติงานขององค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของขั้นตอนต่างๆ ในการสร้างการเปลี่ยนแปลง

4. สร้างสถานะแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย ให้บุคลากรมั่นใจว่าผู้นำจะสามารถจัดระบบที่ดี ส่งเสริมให้กำลังใจ และต้องควบคุมสิ่งต่างๆ ในองค์กรให้ได้ เพื่อช่วยในเรื่องสุขภาพจิตและความมั่นคงในงานให้แก่บุคลากร เพราะการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความมั่นคงในงาน ในฐานะผู้นำจึงต้องสามารถบรรลุเป้าหมายให้ได้ทั้งสองอย่าง เพราะบุคลากรคือผู้สร้างผลงานด้วยเช่นกัน

5. พัฒนาทีมงานให้มีทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต้องมีเพื่อแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงให้ผลประโยชน์ส่วนตัวกับทีมงานได้มีโอกาสเติบโตเช่นกัน

6. ผู้นำต้องแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดี มีอะไรที่ควรเสียสละ ตัวผู้นำควรที่จะเสียสละมากที่สุด (พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล, 2563: 160-161)

จากที่กล่าวมาข้างต้นการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น องค์กรต้องเร่งยกระดับศักยภาพผู้นำอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้บริบทต่างๆ มากขึ้น ช่วยเติมทักษะรอบด้านที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ พัฒนาการทำงานเป็นทีมถือเป็นกระบวนการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร ให้มีการวางแผน ปรับปรุง สามารถแก้ไขปัญหาทำงานร่วมกัน การสื่อสารและอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานรูปแบบใหม่ ให้เกิดประสิทธิภาพส่งผลเชิงบวกต่อศักยภาพองค์กรให้สามารถฝ่าฟันสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนได้

ทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในอนาคต (Future Leadership Skills)

การทำงานขององค์กรในยุค New Normal ผู้นำต้องพร้อมที่จะปรับทักษะของตนเอง ไปสู่ทักษะแห่งอนาคต หาแนวทางกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุด มุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ ปัจจุบันสื่อสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานพัฒนาระบบให้มีความทันสมัย สามารถช่วยในการบริหารจัดการการดำเนินงานให้กับองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะของผู้นำแห่งอนาคต (Future leadership skills) ถือเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้นำและบุคลากรในองค์กรไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ (กัณฑ์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2564: 390-391) ประกอบด้วย

1. ความเข้าใจเทคโนโลยี (Technology understanding) ความรู้ความเข้าใจไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ ในเรื่องนวัตกรรมเทคโนโลยีของผู้นำและคนในองค์กร

2. การจัดการคน การทำงานร่วมกันของเครื่องจักร (Managing Man/Machine Collaboration) ความสามารถของผู้นำในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมต่างๆ สามารถบริหารคนและเทคโนโลยีสมัยใหม่ การใช้หุ่นยนต์เครื่องจักร (AI) สามารถทำงานควบคู่กันไปได้

3. การสร้างคน (People Building) ผู้นำต้องพัฒนาบุคลากร มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องของการทำงาน ให้เกิดทักษะความรู้ความเข้าใจในงาน โดยพัฒนาควบคู่ไปกับเทคโนโลยีต่างๆ

4. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นอีก คุณสมบัติหนึ่งที่สำคัญของผู้นำ เรื่องของความสามารถบังคับบัญชา สั่งการ วางแผน มีวิสัยทัศน์ ในการทำงานร่วมกับคนในองค์กร (THE SECRET SAUCE, 2562)

5. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability to Constant Change) ผู้นำมีการปรับตัวพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง สร้างโอกาสเพิ่มผลตอบแทนให้กับองค์กร

6. ความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก (Diversity and Inclusion) ผู้นำเกิดแนวคิด กระบวนการให้มีความหลากหลาย ครอบคลุมความแตกต่างในทุกแง่มุม ทั้งในความแตกต่างในความคิดเห็น วิธีคิด เพื่อให้องค์กรมีกรอบความคิดในมิติที่หลากหลายมากขึ้น

7. แรงจูงใจ (Motivation) กระบวนการของผู้นำในการบริหารองค์กร การสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นแรงจูงใจต่างๆ ที่สามารถผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น พัฒนาการทำงานให้มีความก้าวหน้ามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

8. การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) กระบวนการนำเทคโนโลยีต่างๆ การติดต่อสื่อสารผ่านระบบ Digital Social Media มาใช้ในระบบการทำงานขององค์กรรูปแบบเดิมให้มีความทันสมัยรวดเร็วและปรับเปลี่ยนผู้นำองค์กร บุคลากรที่อยู่ในเครือข่ายเดียวกันมีความสัมพันธ์กันให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

9. การทำงานเชิงรุก (Proactive) วางแผนกลยุทธ์การทำงาน แนวคิดสมัยใหม่ที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ทำงานได้อย่างต่อเนื่องบนสถานการณ์ที่ไม่พร้อม สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี รับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ แก้ไขปัญหา/อุปสรรคโดยผู้นำสามารถผลักดันบุคลากรในองค์กรให้มีแนวทางปฏิบัติต่อไปได้อย่างมีความเชื่อมั่นตามผลลัพธ์ที่วางไว้ (กัญท์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์, 2564: 397)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การสร้างทัศนคติที่ดี เรียนรู้แก้ไขปัญหา พัฒนาจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ พร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ผู้นำและบุคลากร มีความพร้อมที่จะพัฒนาทักษะแนวคิดสมัยใหม่ แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างชาญฉลาด มีความยืดหยุ่นทางความคิด ไม่จมอยู่กับความล้มเหลว เรียนรู้ที่จะพัฒนาไปข้างหน้า เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

บทสรุป (Conclusion)

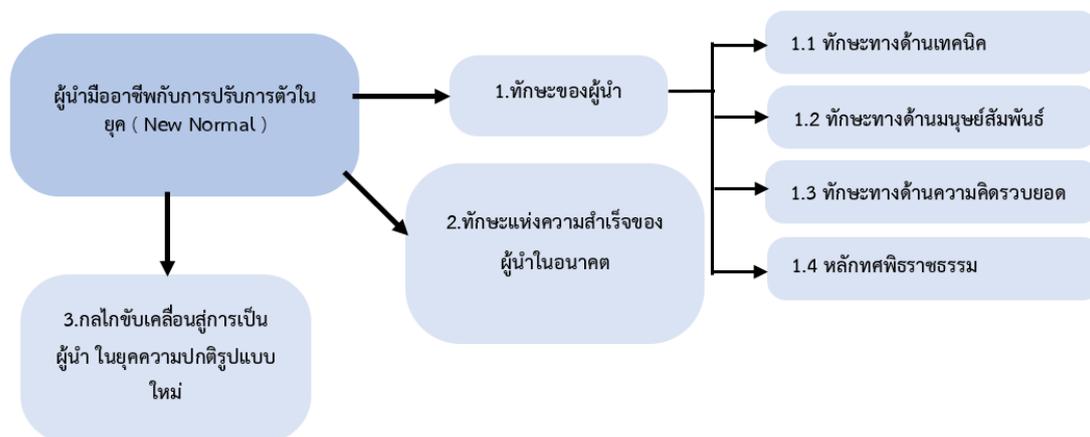
ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นด้านสังคม สภาพการณ์โรคระบาด และเทคโนโลยีมีกลไกขับเคลื่อนด้วยความทันสมัยส่งผลให้ผู้นำมีบทบาทต่อการบริหารและการพัฒนาองค์กร จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีการวางแผนรับมือกับความไม่แน่นอนของสถานการณ์ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาทักษะผู้นำจึงถือเป็นหัวใจสำคัญแห่งความสำเร็จ ที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะความเป็นมืออาชีพเพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเป็นเลิศ กล่าวคือ ผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะไปยังองค์กรอันนำมาซึ่งความสำเร็จด้วยการพัฒนาทักษะและการบริหารจัดการในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

จากการศึกษาพบว่า ผู้นำมืออาชีพกับการปรับตัวในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal) เป็นสิ่งสำคัญมาก ในการขับเคลื่อนองค์กรที่กำลังเข้าสู่ระยะการเปลี่ยนยุคเปลี่ยนสมัย การใช้ทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้นำและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ได้แก่ 1) ทักษะของผู้นำ ประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หลักทศพิธราชธรรมที่ผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และ

ศิลป์ในการปฏิบัติตนและบริหารองค์กร 2) กลไกขับเคลื่อนสู่การเป็นผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ กลไกในแก้ไขปัญหา วิธีการคิดสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร และ 3) ทักษะแห่งความสำเร็จของผู้นำในอนาคต เครื่องมือพัฒนาระบบองค์กรให้มีความทันสมัย ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปภาพได้ดังนี้



เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. (ม.ป.ป.). “ทักษะของผู้บริหารที่ดี”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3vB1tBH> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- กัญท์ภูภัทร์ ศุภะกุลสวัสดิ์. (2564). “วัฒนธรรมองค์กรกับความเปลี่ยนแปลงในยุค New Normal”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3MdwBOv> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- จงดี เพชรสังคุณ. (2564). “ทักษะของผู้บริหารกับความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชน”. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*. 5(3): 585.
- ชัยธวัช เนียมศิริ. (2560). “ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/37F23X3> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- ชาติชาย คงเพ็ชรดิษฐ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). “การบริหารการเปลี่ยนแปลงบทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์กร”. 9(1): 896-897. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3uMP6mZ> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ. (2562). “ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร”. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*. 16(2): 671-674. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/37oXCz> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- นาดิร โยธาสมุทร. (2561). “ภาวะผู้นำและการสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3uPa7xs> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- นุช สัทธาฉัตรมงคลและอรุณพล ธรรมไพบุลย์. (2559). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*. 8(1): 172. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3JOsVRt> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.

- พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). “ประเด็นคัดสรรว่าด้วยความหมายและความสำคัญสำหรับการศึกษาภาวะผู้นำ”. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 7(2): 367. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3Oixo2v> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล. (2563). “ผู้นำในภาวะวิกฤติ”. *วารสารการเงินธนาคาร*. (456): 160-161.
- พระมหาอมร มหาลาโภ. (2561). “ทศพิธราชธรรมกับการปกครองของไทยในปัจจุบัน”. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 1(2): 97. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3KNyz7K> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). *การพัฒนาผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวทางปฏิบัติที่ดีในกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พัสกร อุ่นกาศ. (2565). “ทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3jL7bvq> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษาและคณะ. (2564). “บทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่”. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 23(2): 257. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3rScD4b> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2563). “เทรนด์แฮปปี้เวิร์ก แฮปปี้ไลฟ์ สร้างสมดุลชีวิตการทำงานหลังวิกฤตโควิด พร้อมเดินทางปรับลุคสู่องค์กรนวัตกรรมภาครัฐยุคใหม่”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3ElNeoh> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- อรัญญา เถลิงศรี. (2564). “แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในยุคความปกติรูปแบบใหม่ (New Normal)”. *วารสารการเงินธนาคาร* (472): 64
- อักษรเจริญทัศน์. (2563). “การเรียนรู้ใหม่ ในวิถี New Normal”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.aksorn.com/new-normal-1> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- อุทิศ ทาหอมและสุจิตรา ยางนอก. (2563). “กระบวนการพัฒนานักศึกษาภายใต้ภาวะปกติใหม่ (New Normal)”. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 15(2): 64. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3M60Jes>. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.
- THE SECRET SAUCE. (2562). “Emotional Intelligence ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะสำคัญที่สุดของผู้นำในศตวรรษที่ 21”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://bit.ly/3Mnm6bn> สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565.

