

ผู้นำแห่งอนาคต เข้าใจวัฒนธรรมต่าง และรู้ทันโลก

The Global Leader of Future: Understand Cultural Differences and Keep Abreast of Current World

ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง¹

Chanchai Chairungruang¹

บทคัดย่อ

“ผู้นำ”(Leader) มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยต้องมีลักษณะเป็นผู้นำแห่งอนาคต (The Global Leader of Future) ดังที่ ดร.มาร์แชล โกลด์สมิธ (Marshall Goldsmith, 2557) ซึ่งเป็นกูรูนักคิดชั้นนำของโลก ได้กำหนดคุณลักษณะหลักของผู้นำแห่งอนาคตไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) ต้องคิดถึงภาพรวมโลก (Thinking Globally) 2) ต้องเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) ต้องสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy) 4) ต้องสร้างหุ้นส่วนธุรกิจ (Developing alliances and Partnerships) และ 5) ต้องแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (Sharing Leadership) ผู้บริหารองค์การจึงต้องเป็นผู้นำแห่งอนาคตโดยมีคุณลักษณะหลัก 5 ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ สายการบังคับบัญชาที่ยาวมาก มีความสลับซับซ้อนของงานสูง และเป็นงานบริการที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและผู้รับบริการตลอดจนหน่วยงานอื่นข้างเคียง ผู้บริหารจะใช้ความรู้เฉพาะด้านหรือใช้ศาสตร์ทางการบริหารอย่างเดียว ไม่พอ ย่อมต้องอาศัยทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ควบคู่กันในการบริหาร คือ มีลักษณะที่ต้องคิดให้ไกล เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และรู้ทันโลก จึงจะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้สูงสุด

คำสำคัญ: ผู้นำแห่งอนาคต วัฒนธรรมต่าง รู้ทันโลก

¹สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Abstract

"Leader" is particularly important with requirement characteristics of The Global Leader of Future as Dr. Marshall Goldsmith, the world's leading thinker has defined five aspects for the global leaders of future including: 1) thinking globally 2) understanding the cultural differences, 3) developing technology savvy 4) developing alliances and partnerships, and 5) sharing leadership. For this reasons, the organization's executive officers must be leaders based on the 5 main features, especially the public sector at large which has high complexity of tasks and services that deal with the public and clients, as well as other organizations involved. The executives have to rely not only on specialized knowledge or science of management, but also on the "science" and "art" as a combination of management; to think far, understand cultural differences and keep abreast of current world in order to lead the organization to the highest achievement.

Keywords: Global Leader, Cultural Differences, Keep Abreast of Current World

บทนำ

หน้าที่ของผู้บริหารทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ล้วนต้องเกี่ยวข้องกับหลักการบริหารที่เป็นพื้นฐานของทุกองค์การดังเช่น กุลิคและเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1936) ได้กำหนดหน้าที่ผู้บริหารที่เรียกว่า พอสต์คอร์ด (POSDCoRB) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดบุคลากร (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการบริหารงบประมาณ (Budgeting) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ องค์การต่าง ๆ มีแนวโน้มที่ขยายและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งตามกระแสของการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกาภิวัตน์ (Globalization) คุณสมบัติของผู้นำแห่งอนาคต จึงไม่ใช่ผู้ที่คิดไกล วันนี้ พรุ่งนี้ หรือรอก่อน เพราะองค์การใดมีผู้นำเช่นนี้ก็จะไม่สามารถแข่งขันได้ อีกต่อไป และในที่สุดองค์การแห่งนี้ก็จะต้องล้มหายตายจากไป ดังนั้น การเข้าใจความหมายของผู้นำ วิธีการได้มาซึ่งผู้นำ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดผู้นำ และคุณลักษณะของผู้นำ ย่อมทำให้องค์การสามารถคัดเลือกผู้นำที่เก่งเข้ามานำองค์การให้สามารถแข่งขันได้ในอนาคต

ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ที่หลากหลาย ดังนี้

Fiedler (1976) ผู้นำคือ บุคคลที่กลุ่มได้มอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่ม

Dejnozka (1983) ผู้นำคือ บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกระบวนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม

Dubrin (1998) ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้ องค์การประสบความสำเร็จก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ

โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือ บุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

กมลพร กัลยาณมิตร (2556) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม ปฏิบัติหน้าที่ของความ เป็นผู้นำ บุคคลผู้ปลุกปั่น (Mobilizer) ผู้คลบ้นดาล (Inspier) ผู้สร้างพลังร่วม (Synergizer) ผู้สร้างแรงกระตุ้น (Motivator) ผู้ก่อให้เกิดพลัง (Energizer) การปฏิบัติ การดำเนินการของมวลสมาชิกให้เข้าสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ส่วนประกอบของผู้นำประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติตามความต้องการของผู้นำถ้าปราศจากผู้ตามแล้ว คุณสมบัติของผู้นำในบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็จะเป็นไปไม่ได้

2. ผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรร และใช้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม เพื่อให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการหรือคาดหวัง

3. ผู้นำสามารถใช้อิทธิพลกับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา การมีอำนาจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ และเนื่องจากอิทธิพลที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้งานดังกล่าวสามารถดำเนินการถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นหากจะกล่าวให้เข้าใจความหมายของผู้นำได้ง่าย สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการนำและพาบุคคลในกลุ่มหรือองค์การเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การนั้น ๆ

วิธีการได้มาซึ่งผู้นำ

Max Weber ได้เสนอรูปแบบของผู้นำโดยดูที่การใช้อำนาจของผู้นำ ซึ่งมีอยู่ 3 รูปแบบ (กมลพร กัลยาณมิตร, 2554) ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการใช้อำนาจเฉพาะตัว (Charismatic Domination) ผู้นำแบบอาศัยอำนาจเฉพาะตัวใช้บุคลิกลักษณะความสามารถเฉพาะตัวเป็นปัจจัยโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ตามทั้งหลายเชื่อฟังและยอมปฏิบัติตามคำสั่งและเจตนารมณ์ของผู้นำ ผู้ตามมีศรัทธาในตัวผู้นำอย่างสูง ผู้ตามให้ความจงรักภักดีต่อผู้นำเป็นการเฉพาะตัว การใช้อำนาจแบบเฉพาะตัวนี้จะมีกลไกบริหารที่มีลักษณะไม่เคร่งครัดรัดกุมหนักและไม่ค่อยมีเสถียรภาพ โดยเรียกรูปแบบกลไกบริหารนี้ว่า Communal กลุ่มผู้ตามที่ซื่อสัตย์ที่สุดจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างผู้นำและมวลชน

2. รูปแบบการใช้อำนาจแบบประเพณีนิยม (Traditional Domination) ความชอบธรรมของอำนาจขึ้นอยู่กับประเพณีดั้งเดิมของสังคม ผู้ตามเชื่อฟังคำสั่งของผู้นำเพราะผู้ตามมีความเห็นว่าผู้นำเป็นหัวหน้าที่ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติกันมาช้านาน เช่น ผู้นำสืบทอดตำแหน่งผู้นำจากบิดา ผู้นำเปรียบประหนึ่งเจ้านาย (Master) ที่ออกคำสั่งในกรอบของจารีตประเพณี ผู้ตามเชื่อฟังผู้นำเพราะสถานภาพทางสังคมของผู้นำ ในระดับครอบครัว ผู้นำครอบครัวเป็นที่เคารพยกย่องและเชื่อฟังของสมาชิกครอบครัวคนอื่น ๆ สำหรับในระดับชาติ ผู้นำที่ใช้อำนาจแบบประเพณีนิยมต่อคนจำนวนมากนั้น จำเป็นต้องอาศัยกลไกการบริหารแบบ Feudal และ Patrimonial

3. รูปแบบการใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legal Domination) การใช้อำนาจของผู้นำตั้งอยู่บนรากฐานของตัวบทกฎหมาย ผู้ตามเชื่อฟังคำสั่งของผู้นำเพราะฝ่ายหลังเป็นบุคคลซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำ ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างชอบธรรมตามกฎหมาย ผู้ตามปฏิบัติตามผู้นำเพราะมีกฎเกณฑ์ระเบียบ

แบบแผนกำหนดไว้ให้ทำเช่นนั้น ไม่ใช่เป็นเพราะลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำหรือประเพณีนิยมของสังคม กลไกการบริหารซึ่งทำหน้าที่รองรับการใช้อำนาจตามกฎหมายของผู้นำต่อมวลชนนี้ ได้แก่ ระบบราชการ (Bureaucracy) ดังนั้น ระบบราชการจึงเป็นวิธีการจัดองค์การ ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายเป็นสำคัญ

Yulk (1998) มีความเห็นว่า การได้มาของผู้นำ มาจากการคัดเลือกและการสอบคัดเลือก (Selection and Placement) ซึ่งการคัดเลือกจะต้องพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานด้านผู้นำ ความมีทักษะ ตลอดจนความรู้ความสามารถในทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา อาจให้หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาทำการประเมินได้ นอกจากนี้ อาจใช้วิธีการสอบคัดเลือกเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

McFarland (1979) ได้เสนอว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ Huse (1978) มีความเห็นว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานตามที่ต้องการได้สำเร็จ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดผู้นำ

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดผู้นำนั้นเมื่อประกอบหลักได้แก่

1. ผู้ตาม (Followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้ตาม
2. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ในส่วนของผู้ตาม (Followers) ผู้นำต้องแสวงหาความเชื่อใจไว้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำต้องไว้วางใจผู้ตามโดยการให้อำนาจบางส่วนในการดำเนินงานในการตัดสินใจและที่สำคัญคือ ตัวผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน และรู้ให้มากกว่าสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ตาม สามารถให้

แนวทางและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่มได้ปัจจัยข้างต้นนี้จะมีผลต่อรูปแบบของผู้นำที่แสดงออกมา ซึ่งผู้นำจะเกิดขึ้น เมื่อมีบุคคลที่สร้างอิทธิพลอันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรม ความคิด จิตใจ ความรู้สึก ทำให้บุคคล เกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำต้องการคุณลักษณะของผู้นำนั้นเมื่ออยู่หลายด้าน แต่ในที่นี้จะกล่าวถึง 2 ด้าน คือ คุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไป และคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ทั้งสองคุณลักษณะจะแตกต่างกันดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไป

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล มีลักษณะดังนี้

1.1 เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

1.2 เป็นผู้ที่มิพบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามการติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่

1.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของบุคลากร ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย

1.5 ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. คุณลักษณะของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

คุณลักษณะด้านความสามารถของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ มีลักษณะดังนี้

2.1 เป็นผู้มีวิสัยทัศน์

2.2 เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร

2.3 เป็นผู้ที่มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ

2.4 เป็นผู้ที่สามารถทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าเขามีความสามารถ

2.5 เป็นผู้ที่มีพลังและมุ่งให้มีการปฏิบัติให้บรรลุผล

2.6 เป็นผู้ที่มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมและมีความเอื้ออาทรหรือให้ความอบอุ่นกับผู้อื่น

2.7 เป็นผู้ชอบที่จะเสี่ยง

2.8 เป็นผู้ที่ใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่น (ไม่ทำตามแบบดั้งเดิม)

2.9 เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง

2.10 เป็นผู้ที่ยพยายามที่จะมีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด

นอกจากนี้ จากความคิดความเชื่อที่มีต่อผู้นำจากอดีตสู่ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมต้องการคุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถที่สูงขึ้นไปจากอดีตที่ผ่านมามากยิ่งขึ้น ผู้นำต้องทำหน้าที่แนะนำแทนการสั่งการ มุ่งเน้นการจัดการแบบเสริมพลังหรือปลดปล่อยพลังมากกว่าการควบคุมและสั่งการ ผู้นำจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตัวเอง ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์หรือวิธีคิดของตัวเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงรอบ ๆ ตัว เป็นผู้นำแบบรับใช้เพื่อนร่วมงานและผู้ตามเป็นอันดับแรก เพื่อสนองความต้องการของบุคคลเหล่านั้นโดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมอบอำนาจแก่บุคคลเหล่านั้น นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

ดังนั้น กระบวนทัศน์หรือแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำในอดีตที่ผ่านมาจึงมีผลต่อคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่างกันไป แต่ในปัจจุบันที่สังคมโลกมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ยังต้องการผู้นำที่มี

คุณลักษณะเพิ่มขึ้นเพื่อสามารถนำองค์การและ
ผู้ตามไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ดังเช่น ผู้นำที่มี
คุณลักษณะของผู้นำแห่งอนาคต

คุณลักษณะ 5 ประการ ของผู้นำแห่ง อนาคต

Marshall Goldsmith ซึ่งได้รับการยกย่อง
ให้เป็นนักคิดผู้ทรงอิทธิพล 1 ใน 10 ของโลก ได้
กำหนดคุณลักษณะหลักของผู้นำแห่งอนาคต (The
Global Leader of the Future : New Competencies
for a New Era”) ไว้ 5 ประการ ซึ่งแปลและเรียบเรียง
โดย อิศราวดี ชำนาญกิจ (2551) สรุปสาระสำคัญ
ของแนวคิดของกูรูท่านนี้ไว้ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า
น่าสนใจและนำมาเผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้นำ
ในปัจจุบันได้เตรียมตัวเพื่อก้าวสู่อนาคตได้อย่าง
เหมาะสม โดยเฉพาะประเทศไทยต้องรวมกันเป็น
ประชาคมอาเซียนภายในวันที่ 31 ธันวาคม 2558 นี้
ดังนั้น ผู้นำในภาครัฐและภาคเอกชนย่อมต้องตระหนัก
ถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้
และปรับตนเองให้มีลักษณะของการเป็นผู้นำแห่ง
อนาคตตามแนวคิดของมาร์แชล โกลด์สมิธ
(Marshall Goldsmith) คือ

1. ต้องคิดถึงภาพรวมโลก (Thinking
Globally) เนื่องจากการบริหารงานในอดีต ปัจจุบัน
และอนาคต ย่อมมีความแตกต่างกัน เนื่องจาก
ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสาร
ทำให้ทุกสิ่งในโลกเชื่อมถึงกันหมด เหตุการณ์ที่
เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ สามารถรับรู้ถึงกันได้
อย่างรวดเร็วพร้อมกับผู้คนของประเทศนั้น ผู้นำ
แห่งอนาคตต้องคิดถึงภาพรวมโลก ต้องมีความรู้
ความเข้าใจด้านเศรษฐศาสตร์มหภาค เช่น การเกิด
ปัญหาเศรษฐกิจของประเทศในทวีปยุโรป อเมริกา
หรือประเทศต่าง ๆ มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของ
ประเทศอย่างไร และยังมีมีความเข้าใจกฎหมายของ
ประเทศอื่นที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนเอง เช่น

กฎหมายระหว่างประเทศ เขตการค้าเสรี กฎหมาย
ที่ให้สิทธิพิเศษทางการค้า ความสัมพันธ์ระหว่าง
ประเทศมหาอำนาจสถานการณ์ทางการเมืองของ
ประเทศอื่นสิ่งสำคัญสองประการที่ต้องคำนึงถึงคือ
การเพิ่มขึ้นของการค้าระหว่างประเทศ และการบูรณาการ
ด้านเทคโนโลยี เพราะการตั้งฐานการผลิตของ
ประเทศอุตสาหกรรม เช่น ญี่ปุ่น ได้ขยายฐาน
การผลิตไปตั้งอยู่ในประเทศจีน พม่า เวียดนาม ทำให้
สินค้ามีต้นทุนถูกลง จึงสามารถขายได้ในราคาถูก
กว่าที่ผลิตในประเทศญี่ปุ่นเอง การจัดการเช่นนี้ทำ
ให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive
Advantage) โดยเลือกทำในสิ่งที่ตนเองมีความโดดเด่น
และมีชื่อเสียง แต่ยังสามารถรักษาตลาด
ผู้บริโภคได้ ไม่สูญเสียไปให้แก่ประเทศเกาหลีใต้ซึ่ง
ได้พัฒนาความเป็นผู้นำทางด้านอุตสาหกรรม
การผลิตรถยนต์และสินค้าประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้า
ที่มีคุณภาพดี ราคาถูกกว่า จนเป็นคู่แข่งที่น่ากลัว
ของญี่ปุ่น ผู้นำที่จะอยู่ได้กับการแข่งขันในอนาคต
จึงต้องเรียนรู้เรื่องการบริหารจัดการการผลิต
ระดับโลก การบริหารการตลาด และการบริหาร
ทีม นอกจากนี้ผู้นำแห่งอนาคตยังต้องคิดถึง การบูรณา
การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทั้งภายในสำนักงานไป
จนถึงการส่งออกในระดับโลกได้

2. ต้องเข้าใจความหลากหลายทาง
วัฒนธรรม (Appreciating Cross Cultural Diversity)
เนื่องจาก การทำงานในแต่ละประเทศย่อมมีวัฒนธรรม
ที่แตกต่างกันไป ผู้นำแห่งอนาคตจึงต้องมีการสื่อสาร
ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานท่ามกลางวัฒนธรรม
ที่หลากหลาย และสามารถ บริหารความแตกต่าง
ทางวัฒนธรรมภายในองค์การ และต่อชาวต่างชาติ
ผู้มาติดต่อขอรับบริการกับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ
เช่น ตำรวจท่องเที่ยว สถานีตำรวจ ฯลฯ ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ผู้นำแห่งอนาคตจึงเพียงแต่ต้องเข้าใจ
ถึงวัฒนธรรมต่าง ๆ ของประเทศนั้นและถ่ายทอด
อบรมให้บุคลากรได้รับทราบก็จะสามารถปฏิบัติ

หน้าที่ของตนได้ถูกต้อง แต่ความเข้าใจคนในวัฒนธรรมหนึ่งที่ได้ผลดีมาก อาจใช้ไม่ได้เลยกับคนในอีกรั้ววัฒนธรรมหนึ่งหรือการยกย่องชมเชยบุคลากรอาจต้องใช้วิธีที่แตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละคน ดังนั้นผู้นำที่มีจุดเด่นในข้อนี้จึงเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กรในอนาคต

3. ต้องสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy) ผู้นำแห่งอนาคตต้องสามารถบริหารจัดการ เข้าใจบทบาทของเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับองค์กร โดยอาศัยกลยุทธ์ 4 อย่างคือ

3.1 ต้องรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างชาญฉลาดนั้น สามารถช่วยองค์กรได้อย่างไรบ้าง

3.2 ต้องรู้จักคัดเลือก พัฒนา และจูงใจทีมงานที่เก่งเรื่องเทคโนโลยีให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

3.3 ต้องรู้วิธีการบริหารและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3.4 ต้องเป็นผู้นำตัวอย่างในการกล้าใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

ปัจจุบันนี้ หลายองค์กรเชื่อว่า เทคโนโลยีจะเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในอนาคตที่สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ ตัวอย่างเช่น การเปิดประมูลของภาครัฐ ที่เรียกว่า E-Auction การยื่นแบบภาษีออนไลน์ การให้ประชาชนได้รับความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นต้น

4. ต้องสร้างหุ้นส่วนหรือพันธมิตร (Developing Alliances and Partnerships) เพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดโลกได้และได้เปรียบคู่แข่ง ผู้นำแห่งอนาคตต้องทำให้ได้ว่า การปรับขนาดองค์กร ฝ่าโครงสร้าง ลดจำนวนบุคลากร และจ้างผู้อื่นทำงานที่ตนไม่ถนัด (Outsourcing) เช่น ภาครัฐจ้างบริษัทเอกชนส่งแม่บ้านเข้ามาทำสะอาด หรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเข้ามาดูแลรักษาความปลอดภัยตามกระทรวง กรม และสถานที่ราชการ ผู้นำแห่งอนาคตต้องรู้จักสร้างหุ้นส่วน

ยิ่งมากยิ่งขึ้น ในอนาคต คำว่าศัตรูคู่แข่ง อาจจะไม่ค่อยได้ยินอีก องค์การเดียวกันอาจเป็นทั้งลูกค้า เป็นผู้จัดส่ง เป็นหุ้นส่วน หรือคู่แข่งในเวลาเดียวกันก็ได้ (เพราะองค์การเดียวอาจทำหน้าที่หลายอย่าง และผู้นำแห่งอนาคตต้องคิดในด้านบวก สร้างความสัมพันธ์ระยะยาว และแบบ “ชนะ-ชนะ” (win-win) กับองค์การอื่น ๆ ไว้จึงจะได้เปรียบและทำให้อยู่รอดได้

5. ต้องแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (Sharing Leadership) ผู้นำในยุคหน้าไม่ได้เป็น แบบที่อยู่บนจุดยอดสุดของแผนผังโครงสร้างขององค์กร ที่ยึดติดขยับอะไรไม่ได้อีกต่อไปแล้ว ในอนาคตหุ้นส่วนการทำงานจะหันมาร่วมมือกันทำงานมากขึ้น บุคลากรและทีมงานจะเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่มีความรู้มากขึ้น (Knowledge Workers) เพราะปัจจุบันนี้สามารถหาข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายและรวดเร็ว การบริหารทีมงานที่มีความรู้ความสามารถจะเป็นเรื่องที่ยากขึ้น เพราะคนเก่งเหล่านี้จะอยู่กับองค์กรไม่นาน นอกจากว่าจะมีผู้นำที่เก่งกว่าท้าทายกว่า และเปิดโอกาสให้มากกว่า ฉะนั้น การที่ผู้นำแห่งอนาคตมีความสามารถและมีศิลปะในการบริหารทีมงาน (Talent Management) ย่อมเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้นำและองค์กร ด้วยการแบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ความสำเร็จของผู้นำเองต่อทีมงานเก่ง ๆ เหล่านี้ จะช่วยเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้ผู้นำแห่งอนาคตให้โดดเด่นกว่าผู้นำอื่น ๆ อย่างชัดเจน

บทสรุป

จากความหมายของผู้นำ วิธีการได้มายัง ผู้นำ และคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่ได้นำมากล่าวถึงข้างต้นโดยอาศัยแนวคิดของกูรูชั้นนำของโลกมาเป็นแนวทางในการทำให้ ผู้นำเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงของโลกซึ่งส่งผลต่อการบริหาร ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า การเป็นผู้นำแห่งอนาคตจึงไม่ใช่สิ่งที่ย่าง แต่หากการมีแนวทางที่เป็นแบบอย่างและ

การมีโอกาสได้เตรียมตัวล่วงหน้าก่อนย่อมได้เปรียบกว่าและเป็นที่ยืนยันว่าการที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าและเติบโตได้นั้น ต้องมีผู้นำที่ทำหน้าที่เสมือนแม่ทัพในการบริหารงาน กำหนดนโยบาย ควบคุม ใ้มน้าวให้บุคลากรร่วมมือกันอย่างเต็มที่ โดยให้ทุกคนเกิดความมั่นใจว่า ถึงแม้อนาคตจะยังไม่มาถึง แต่ด้วย

คุณลักษณะสำคัญ 5 ประการของผู้นำแห่งอนาคตตามแนวคิดของ ดร.มาร์แชล โกลด์สมิธ (Dr.Marshall Goldsmith) ย่อมสามารถย่อส่วนของโลกในอนาคตมาอยู่ในอุ้งมือของผู้นำได้โดยง่าย และกำกับการบริหารให้ได้อย่างทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงของโลก

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2554). *ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร.
- _____. (2556). *คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเมื่อรวมเป็นประชาคมอาเซียน*. รายงานผลการวิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี: กรุงเทพมหานคร.
- อิศราวดี ชำนาญกิจ. (2551). *ผู้นำแห่งอนาคต*. สืบค้น 11 ธันวาคม 2557, จาก <http://leadership.exteen.com>.
- Dejnozka. E.L. (1983). *Education administration glossary*. Westport. Connecticut: Greenwood.
- Dubrin .J. (1998). *Leadership research finding: practice and skills*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Fiedler. F.E. and Chermers, M.M. (1976). *Leadership and effective management*. Glenview. Illinois: Scott, Foresman.
- Macmillan. Huse, E. F. and Cumming, T. G. (1985). *Organization development and change*. 3rd ed. Mason, OH: Cengage/South-Western.
- McFarland. (1979). *Management: foundation & practices*. 5th ed. New York.
- Marshall Goldsmith. (1989). *The global leader of future*. Retrived December 2, 2014, from [www.SC Coaching](http://www.SC-Coaching.com).
- Luther Gulick., & L. Urwick. (Eds.), *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Yulk g. (1998). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall.