

วิถีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การในยุคประเทศไทย 4.0

A WAY OF LEADERSHIP SKILL DEVELOPMENT FOR ORGANIZATIONAL EXCLUSIVES

IN THAILAND 4.0

พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน (ทองจันทร์) สุรศักดิ์ ชะมารัมย์ พระมหาโชตินิพิฐพนธ์ สุทธิจิตโต (ผลเจริญ)

พระมหาสมพงษ์ สุทธิจิตโต (ดาครี) พระมหาสมบัติ ฐานวโร เศรษฐพร หนุนชู

อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

บทคัดย่อ

การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ได้ก่อให้เกิดผลกระทบและความท้าทายสำคัญต่อสังคมไทยในวงกว้างทั้งทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองการปกครอง นอกจากนี้การบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันก็ได้รับผลกระทบและความท้าทายดังกล่าวด้วยเช่นกันทั้งในด้านนโยบายขององค์การ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ด้านการลงทุนขององค์การ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้น เพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว องค์การจึงควรมีการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องตามบริบทยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งประกอบด้วยทักษะภาวะผู้นำ 5 ประการคือ ภาวะผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำแบบการปรับตัว ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบความถ่อมตัว และภาวะผู้นำแบบการสร้างสัมพันธ์ภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหาร, ประเทศไทย 4.0

ABSTRACT

Driving the vision of Thailand's economic development or the model of economic development known as Thailand 4.0 has brought significant impacts and challenges for Thai society in terms of social, economic and political impacts and challenges. In addition, organizational management is nowadays affected by these challenges such as policy, human resources development, investment and leadership. Therefore, there should be empowerment of the executives to have appropriate and consistent leadership skills in Thailand 4.0 which consists of five leadership skills, namely, Visionary Leadership, Adaptable Leadership, Engaged Leadership, Humble Leadership and Relationship-Building Leadership.

Keywords: Leadership, Exclusive, Thailand 4.0

ความนำ

วิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งเป็นที่รู้จักกันเป็นอย่างดีในปัจจุบันคือ ประเทศไทย 4.0 หรือ ไทยแลนด์ 4.0 (Thailand 4.0) ของรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีคนปัจจุบันของประเทศไทยเรานั้นถือได้ว่าเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based

Economy) เพื่อนำพาประเทศชาติให้หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ที่ทำให้ประเทศไทยต้องหยุดชะงักอยู่ในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางมาเป็นเวลานาน ซึ่งสะท้อนว่าพัฒนาการทางเศรษฐกิจมีข้อจำกัด เช่น ขาดแคลนประสิทธิภาพการผลิตและนวัตกรรมที่เพียงพอที่จะเร่งให้อัตราการเติบโตของรายได้สูงเหมือนในอดีต เป็นต้น (แพรวไพลิน วงษ์สินธุวิเศษ และณัชพล จรูญพิพัฒน์กุล, 2560 : 1) และกับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง อำนาจและโอกาสที่เป็นบ่อเกิดหรือปัจจัยเสริมของอีกหลายปัญหาในสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาทางสังคม รวมตลอดทั้งปัญหาทางการเมืองที่คุกรุ่นและปะทุเป็นระยะในรอบกว่าสิบปีหลังนี้ (สมชัย จิตสุชน, 2558) ตลอดจนกับดักการพัฒนาที่ยั่งยืนหรือความไม่สมดุลในการพัฒนาไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่สำคัญคือ มั่งคั่ง มั่งคั่ง และยังยืนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องดำเนินการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่โมเดลประเทศไทย 4.0 มีอยู่อย่างน้อย 4 ประการได้แก่ *ประการแรก* คือ การปรับเปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรจะต้องเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) และมีรายได้ที่สูงขึ้น *ประการที่สอง* คือ การเปลี่ยนจากการเป็นวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแบบเดิม (Traditional SMEs) ที่รัฐจะต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง *ประการที่สาม* คือ การเปลี่ยนจากการให้บริการแบบเดิม (Traditional Services) ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่การบริการที่สร้างมูลค่าสูง (High Value Services) และประการสุดท้ายคือ การเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง (พิมพ์ธัญญา ช้องเสนาะ, 2558)

ความเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลมาจากวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ดังกล่าวนั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบอย่างกว้างขวางและมากมายรอบด้านต่อสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมตลอดทั้งเทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในส่วนภาครัฐและส่วนภาคธุรกิจเอกชนในแง่ที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและการบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับตามแนวนโยบายดังกล่าวอย่างเหมาะสมอันถือเป็นความท้าทายสำคัญของผู้บริหารในฐานะที่เป็นบุคคลผู้ซึ่งนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และเสริมสร้างศักยภาพทางด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเตรียมตัวให้มีความพร้อมสำหรับการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้นและถือเป็นสิ่งคุกคามสำคัญที่มีต่อองค์กรของตนเองในยุคประเทศไทย 4.0 ได้อย่างลงตัว ดังนั้น ในบทความชิ้นนี้จึงเป็นความพยายามนำเสนอถึงวิธีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในยุคประเทศไทย 4.0 โดยมีเนื้อหาของบทความแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการอธิบายถึงการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0: นัยยะที่มีผลกระทบและความท้าทายสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน และอีกส่วนเป็นการนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรให้สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์กรให้เป็นผู้ที่มีทักษะภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติที่สอดคล้องตามการเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0 ต่อไป

2. การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 : นัยยะที่มีผลกระทบและความท้าทายสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน มีสาระสำคัญดังนี้

2.1 การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0

นับตั้งแต่ในอดีตเป็นต้นมานั้นสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยได้มีความพยายามในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม เพื่อการพัฒนาโลกในการขับเคลื่อนความมั่งคั่งของประเทศมาอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด กล่าวได้ว่าในระยะแรกมีการใช้โมเดลประเทศไทย 1.0 ที่เน้นการขับเคลื่อนประเทศด้วยเกษตรกรรมเป็นหลัก เนื่องจากประเทศไทยมีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคนี้จึงมีการพึ่งพาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก โดยมีการส่งออกสินค้าเกษตรของไทยไปยังต่างประเทศ กระทั่งในระยะต่อมาเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ยุคของอุตสาหกรรมจึงมีการใช้โมเดลประเทศไทย 2.0 ซึ่งเน้นในด้านการพัฒนาอุตสาหกรรมเบา เริ่มจากอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า ตามด้วยโมเดลประเทศไทย 3.0 ที่เน้นการพัฒนาอุตสาหกรรมหนักที่เน้นการผลิตเพื่อการส่งออกมากขึ้น เช่น สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ บีโตร์เคมี ยานยนต์ และชิ้นส่วนต่างๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยภาคอุตสาหกรรมที่เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพในการผลิตและการให้บริการขั้นพื้นฐานในการสร้างรายได้ให้แก่ประเทศ ภายใต้โมเดลประเทศไทย 3.0 ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหากับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้หรือปัญหาความไม่เท่าเทียมกัน (Inequality Trap) และปัญหากับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance Trap) อีกทั้งยังมีขีดความสามารถในการแข่งขันต่ำ โดยจากผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของสถาบันระหว่างประเทศ เช่น IMD WEF และ World Bank พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาประเทศหลายด้าน อาทิ การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา ศักยภาพของโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผลิตภาพและประสิทธิภาพการผลิต รวมถึงประสิทธิภาพของภาครัฐยังอยู่ในระดับต่ำ และหากพิจารณาผลการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาพบว่า การเติบโตของ GDP ภาคอุตสาหกรรมเฉลี่ยอยู่ที่เพียงร้อยละ 3 ต่อปี การลงทุนเติบโตเฉลี่ยเพียงร้อยละ 2 ต่อปี มูลค่าการส่งออกภาคอุตสาหกรรมขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5.4 ต่อปี และผลิตภาพรวม (Total Factor Productivity: TFP) ภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นเฉลี่ยเพียงร้อยละ 0.7 ต่อปี ซึ่งถือว่ายังอยู่ในระดับต่ำและยังไม่มากพอที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวสู่การเป็นประเทศรายได้สูงภายในปี 2579 ได้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)

ดังนั้น การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 จึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาประเทศไทยให้มีการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กลายเป็นประเทศที่หลุดพ้นจากกับดักของระดับประเทศที่มีรายได้ปานกลางขั้นต่ำ (a lower-middle income economy) มาสู่ระดับประเทศที่มีรายได้ปานกลางขั้นสูงขึ้น (an upper-middle income economy) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีรายได้ที่สูงขึ้น ความเหลื่อมล้ำด้านต่างๆ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางด้านโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐและการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางด้านการรายได้ ความเหลื่อมล้ำทางด้านศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นต้น ลดลง และเกิดการพัฒนาประเทศที่สมดุลในที่สุด

สำหรับกลไกการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 แนวทางที่สำคัญคือ กลไกการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Productive Growth Engine) กลไกการขับเคลื่อนด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม (Inclusive Growth Engine) และกลไกขับเคลื่อนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) แต่ละด้านมีสาระ (สรุปสุทธิ เวียงสี, ออนไลน์) ดังนี้

1) กลไกการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Productive Growth Engine) เป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศที่มีรายได้สูง (High Income Country) ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ กลไกดังกล่าวประกอบไปด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การบริหารจัดการสมัยใหม่และการสร้างคลัสเตอร์ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาโมเดลธุรกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม กิจกรรมร่วมทุนรัฐและเอกชนในโครงการขนาดใหญ่ รวมถึงการบ่มเพาะธุรกิจด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งถือเป็นการตอบโจทยความพยายามในการก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลางที่ไทยกำลังเผชิญอยู่

2) กลไกการขับเคลื่อนด้วยการสร้างการมีส่วนร่วม (Inclusive Growth Engine) เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์และเป็นการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งที่เกิดขึ้นโดยกลไกนี้ ประกอบด้วยการสร้างคลัสเตอร์เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานรากในชุมชน การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เพื่อตอบโจทยประเด็นปัญหาและความท้าทายทางสังคมในมิติต่างๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจ การส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็งและสามารถ แข่งขันได้ในเวทีโลก การสร้างงานใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การยกระดับขีดความสามารถ การเสริมสร้างทักษะ และการเติมเต็มศักยภาพของประชาชนให้ทันกับพลวัตการ เปลี่ยนแปลงจากภายนอก และการจ่ายภาษีให้แก่ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดแบบมีเงื่อนไข (Negative Income Tax) เพื่อแก้ไขกับดักความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

3) กลไกขับเคลื่อนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) การสร้างความมั่งคั่งของไทยในอนาคตจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบโจทยการหลุดออกจากกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนาระหว่างคนกับสภาพแวดล้อม โดยกลไกนี้ประกอบด้วยการมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน การปรับแนวคิดจากเดิมที่คำนึงถึงความได้เปรียบเรื่องต้นทุน (Cost Advantage) เป็นหลักรู้มาสู่การคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้จากการลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นทั้งระบบ (Lost Advantage) หัวใจสำคัญอยู่ที่การพัฒนากระบวนการผลิตให้ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด อันจะเกิดประโยชน์กับประเทศและประชาคมโลกด้วยในเวลาเดียวกัน

นอกจากนี้สิ่งที่คนไทยคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 นั้นมีอยู่ 5 ประการคือ 1) อยู่ใน “สังคมไทย 4.0” ที่เป็นสังคมที่มีความหวัง (Hope) เป็นสังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และเป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) เป็นสังคมที่มีความพอเพียง โดยมีคนชนชั้นกลางเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ เกิดความเท่าเทียมในสังคม ความเหลื่อมล้ำอยู่ในระดับต่ำ ตลอดจนมีสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่ดี 2) เป็น “คนไทย 4.0” ที่ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพดีและได้รับสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสมตลอดทุกช่วงชีวิต เป็นคนทันสมัย ทักษะเทคโนโลยีสามารถอยู่บนเวทีโลกได้อย่างภาคภูมิใจ และสามารถมีส่วนร่วมกับนานาชาติ เพื่อทำให้โลกดีขึ้น และน่าอยู่ขึ้น 3) เป็น “เกษตรกร 4.0” ที่หลุดพ้นจากกับดักความยากจน โดยผันตัวเองจากเกษตรกรผู้ผลิตมาเป็น ผู้ประกอบการทางการเกษตรสมัยใหม่ (Smart Farmers) มีการบริหารจัดการที่ดี มีต้นทุนการผลิตต่ำ รวมทั้งสามารถเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรจากการแปรรูป 4) เป็น “SME 4.0” ที่สามารถสร้างหรือใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างมูลค่าในสินค้าและบริการ มีความสามารถทางการค้าขาย สามารถเข้าถึงตลาดในประเทศ ตลาดอาเซียน และตลาดโลก ทำให้มีรายได้สูงขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น และมีอนาคตที่สดใส และ 5) เกิด “จังหวัด 4.0” ที่มีการกระจายความเจริญทั่วประเทศ เศรษฐกิจขยายตัวสามารถทำงานในถิ่นฐานบ้านเกิดได้โดยไม่ต้องเข้ามาทำงาน

ในกรุงเทพฯ หรือเมืองใหญ่ เนื่องจากมีช่องทางโอกาสและงานที่กระจายอยู่ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล, ออนไลน์)

2.2 ผลกระทบและความท้าทายสำคัญของการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน

การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ได้สร้างผลกระทบและความท้าทายสำคัญต่อสังคมไทยในวงกว้างทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครองอย่างมากมาย ตัวอย่างเช่น ผลกระทบและความท้าทายสำคัญต่อการเมืองการปกครองไทยในแง่ที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมทางการเมือง ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองไปในรูปแบบใหม่ หรือการยกเลิกรูปแบบทางการเมืองแบบเดิมเพื่อเปลี่ยนเป็นรูปแบบใหม่ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการเมือง ส่งผลอย่างยิ่งต่อการเมืองการปกครองไทยในอนาคตมีอย่างน้อย 2 ประการ (ชินนทร์ เพ็ญสูตร, 2560) ดังนี้คือ

ประการแรกคือ การตรวจสอบจากภาคประชาชนแบบ 4.0 กล่าวคือ การปิดกั้นการเข้าถึงข้อมูลจากภาครัฐจะสามารถทำได้ยากมากขึ้นและถึงแม้ว่าจะมีการเพิ่มบทลงโทษผ่าน พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์ก็ไม่สามารถส่งผลให้ภาครัฐถูกตรวจสอบจากภาคประชาชนได้น้อยลง ปัญหาการปิดกั้นทางเสรีภาพของประชาชนย้อนแย้งกับโมเดลประเทศไทย 4.0 ที่ให้การสนับสนุนทางด้านนวัตกรรมภาครัฐจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสดิจิทัล เพราะถึงแม้ว่าข้อมูลไม่ได้ถูกเปิดเผยโดยพลเมืองเน็ตในประเทศไทย ข้อมูลของรัฐบาลสามารถถูกเปิดเผยได้โดยสื่อต่างประเทศ แอ็กเกอร์ไทยที่อาศัยอยู่ในต่างประเทศและแอ็กเกอร์ต่างชาติและเว็บไซต์อย่างวิกิลีกส์ ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลลับของรัฐบาลทั่วโลก ดังนั้นรัฐบาลไทยควรให้โอกาสประชาชนสามารถตรวจสอบภาครัฐและเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้ตามกฎหมาย นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญแก่สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของประชาชน โดยการปรับลดโทษหรือยกเลิกพรบ. คอมพิวเตอร์ในประเด็นที่จำกัดสิทธิของประชาชนในการเผยแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารและยกเลิกการป้องกันการเข้าถึงเว็บไซต์ที่รัฐบาลเห็นว่าเข้าข่ายไม่เหมาะสม

ส่วนอีกหนึ่งประการคือ กระบวนการการหาเสียงเลือกตั้งแบบ 4.0 กล่าวคือกระบวนการหาเสียงในรูปแบบดั้งเดิมคือ การหาเสียงแบบที่ผู้ลงสมัครรับเลือกตั้ง เดินสายพบประชาชน ซึ่งเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า face-to-face political campaign และการขึ้นเวทีปราศรัยหาเสียงข้อเสียของการหาเสียงในรูปแบบนี้คือใช้ระยะเวลานานและมีค่าใช้จ่ายสูง ต่อมาได้มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการหาเสียงได้แก่ การใช้การโฆษณาผ่านทางโทรทัศน์และวิทยุ และภายหลังจากการเกิดขึ้นของอินเทอร์เน็ต ผู้สมัครรับเลือกตั้งจึงมีการหาเสียงผ่านวิธีการออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก ทวิตเตอร์และเว็บไซต์ ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์ส่วนตัว (blog) หรือเว็บไซต์ของพรรคการเมืองที่ตนเองสังกัดอยู่ การหาเสียงในอนาคตสามารถทำได้โดยครอบคลุมไปยังผู้รับสารได้เป็นจำนวนมากขึ้นโดยใช้ระยะเวลาน้อยลง ซึ่งจะทำให้ นักการเมืองผู้ใช้วิธีการหาเสียงผ่านเทคโนโลยีเหล่านี้มีความได้เปรียบนักการเมืองผู้ ยึดติดวิธีการหาเสียงแบบ 1.0 และ 2.0 แต่ในขณะเดียวกันการหาเสียงในรูปแบบ 1.0 และ 2.0 ยังคงมีความสำคัญอยู่ เพราะผู้รับสารเป็นกลุ่มคนที่ ยังนิยมการบริโภคสื่อแบบเดิม แต่ในอนาคตความสำคัญของการหาเสียงแบบดั้งเดิมจะลดน้อยลงเพราะการเจริญเติบโตของ เยาวชนที่มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางโซเชียลมีเดีย แทนที่การสื่อสารรูปแบบเดิมมีจำนวนเพิ่มขึ้น และจะเข้ามาแทนที่ผู้บริโภคสื่อแบบดั้งเดิม รูปแบบของการหาเสียงในอนาคตจะมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว เช่น ในอนาคตอาชีพห้วคะแนนอาจถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ซึ่งจะสามารถช่วย นักการเมืองหาเสียงเลือกตั้งโดยการแจกใบปลิวแนะนำตัว คิดแผนการหาเสียงเลือกตั้ง และแม้กระทั่งช่วยแจกเงิน

เพื่อชื่อเสียงทำให้เห็นการเมืองและผู้ที่ต้องการเข้ามาในวงการการเมืองจะต้อง เตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

นอกเหนือจากผลกระทบและความท้าทายสำคัญของการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ที่มีต่อการเมืองการปกครองไทยดังกล่าวแล้วนั้น ในส่วนของการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันเองก็ได้รับผลกระทบในทำนองเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ผลกระทบและความท้าทายสำคัญที่สำคัญที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรได้แก่ ผลกระทบและความท้าทายสำคัญด้านนโยบายขององค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ด้านการลงทุนขององค์กร และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ซึ่งมีสาระที่น่าสนใจดังนี้

1) ผลกระทบและความท้าทายสำคัญด้านนโยบายขององค์กร กล่าวคือ การวางตำแหน่งหรือทิศทางขององค์กรในอนาคตว่าองค์กรควรมีการดำเนินการเป็นไปในลักษณะเช่นใด ควรดำเนินการเมื่อใด และควรจะเป็นอะไรหรือที่เรียกว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision setting) รวมตลอดทั้งการกำหนดขอบข่ายภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่องค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เรียกว่าการกำหนดพันธกิจ (Mission setting) นั้น องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาประเทศตามโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ซึ่งในปัจจุบันปรากฏอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติอันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตยและบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ดังนั้น หากองค์กรใดประสงค์ที่จะดำรงอยู่รอดปลอดภัยและสามารถดำเนินงานอย่างบรรลุผลในสภาวะการณ์เช่นนี้จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าวในทางตรงกันข้ามกรณีที่ต้องการใดไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวย่อมถือว่าโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและอยู่รอดปลอดภัยได้นั้นอาจเป็นเรื่องที่ไปได้ยากอย่างมาก

2) ผลกระทบและความท้าทายสำคัญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กล่าวคือ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัลจะนำไปสู่การพัฒนาระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence and Automatic Systems) ที่เป็นการเชื่อมโยงทุกสิ่งด้วยอินเทอร์เน็ต (Internet of Things: IoT) และจะทวีบทบาทสำคัญในทางธุรกิจและวิถีชีวิตของทุกคนในสังคมอย่างใหญ่หลวง เช่น การพัฒนายานพาหนะไร้คนขับ (Autonomous Vehicles) การพัฒนาหุ่นยนต์และโปรแกรมอัจฉริยะที่สามารถคิดและทำงานแทนมนุษย์ได้ ธุรกิจทางการเงินที่ใช้ระบบดิจิทัลเป็นพื้นฐาน เงินที่เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจเปลี่ยนรูปแบบไปกลายเป็นเงินดิจิทัล เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นจะกระทบต่อโดยรวมทั้งประเทศไทยจะมีทั้งในด้านการเป็นโอกาสและด้านความท้าทายหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางสังคม (Social Networks) จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในยุคประเทศไทย 4.0 และเมื่อบริบทมีการเปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการปรับตัวตามไปด้วยเช่นกัน เพราะคนคือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์จะต้องมีการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่คือการเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง หน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) จึงต้องเปลี่ยนจากผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรม (Trainer) หรือผู้สอน (Instructor) ไปสู่เป็นผู้ที่คอย

อำนวยความสะดวก (facilitator) โดยการหาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง (สมบัติ กุสุมาวลี, ออนไลน์) อยู่ตลอดเวลา

3) ผลกระทบและความท้าทายสำคัญด้านการลงทุนขององค์กร กล่าวคือ หัวใจสำคัญของประเทศไทยในยุค 4.0 คือ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม อันเป็นการปรับเปลี่ยนการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม รวมตลอดทั้งการปรับเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และการปรับเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าภาคบริการมากขึ้น อันเป็นการทำให้ประเทศไทยกลายเป็นประเทศที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้และสร้างสินค้าที่เป็นแบรนด์ดังของคนไทย เพื่อส่งไปขายทั่วโลก ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้หลายองค์กรอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่ชัดเจนที่สุดคือ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย หรือเอสซีจี ซึ่งถือเป็นหัวขบวนของการก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 โดยให้ความสำคัญต่อการวิจัยและพัฒนาด้วยการทุ่มงบประมาณ 1% จากรายได้ 4 แสนล้านบาท หรือ 4,000 ล้านบาท เพื่องานวิจัยและพัฒนา เพื่อผลิตสินค้าและบริการที่เป็นนวัตกรรมที่เป็นสินค้ามูลค่าเพิ่ม (High Value Product and Service) หรือที่เรียกว่า HVA เข้ามาแทนที่การผลิตสินค้าในเชิงอุตสาหกรรม โดยสินค้าจากกลุ่มสินค้า HVA ได้เริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้น มีสัดส่วนรายได้ในไตรมาสแรกของปี 2559 ถึง 39% ด้วยยอดขายกว่า 4 หมื่นล้านบาท ในทำนองเดียวกันกับบริษัท นิสสัน มอเตอร์ ตั้งบริษัท นิสสัน มอเตอร์ เอเชีย แปซิฟิก ศูนย์วิจัยพัฒนายานยนต์แห่งใหม่ในประเทศไทย บนถนนบางนา-ตราด กม.22 ใช้เงินลงทุนกว่า 1,087 ล้านบาท จะทำหน้าที่สนับสนุนฐานการผลิตของนิสสัน 7 แห่ง ใน 5 ประเทศ ภูมิภาคอาเซียน คือ ประเทศไทย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย และเวียดนาม รองรับการพัฒนารถยนต์เพื่อตอบสนองตลาดในกว่า 90 ประเทศทั่วโลก เป็นต้น (ทีมข่าวเศรษฐกิจโพสต์ทูเดย์,ออนไลน์) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการลงทุนทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมจึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรต่างๆ ในยุคประเทศไทย 4.0

4) ผลกระทบและความท้าทายสำคัญด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร กล่าวคือ ความเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ภายใต้ยุคประเทศไทย 4.0 ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบและความท้าทายสำคัญของผู้บริหารองค์กร เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรถูกมองว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่งยวด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ สร้างพลังทีมงานทุกฝ่าย สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อร่วมงาน และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2560) เพื่อให้มีความเป็นมืออาชีพในการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่พร้อมสำหรับการนำและสนับสนุนกิจกรรมการปรับเปลี่ยนขององค์กรอันเป็นการสนับสนุนการเติมเต็มภารกิจงานปรับเปลี่ยนองค์กรให้เกิดความสมบูรณ์และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างราบรื่นภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องตามบริบทประเทศไทย 4.0

การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรให้สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0

อันเนื่องมาจากการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 มุ่งเน้นให้ความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก และนอกจากนี้เทคโนโลยียังสามารถช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับบรรดาองค์กรทั้งหลายอีกด้วย การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรให้สอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 จึงควรดำเนินการพัฒนาทักษะ

ภาวะผู้นำที่สำคัญคือ การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การให้เป็นผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำแบบการปรับตัว (Adaptable Leadership) ผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Engaged Leadership) ผู้นำแบบความถ่อมตัว (Humble Leadership) และผู้นำแบบการสร้างสัมพันธ์ภาพ (Relationship-Building Leadership) ดังมีสาระสำคัญดังนี้

1 การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การให้เป็นผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) คือ ความสามารถในการนำองค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การในทางที่ดีขึ้น โดยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ตรงกัน รวมถึงการรวมพลังใจเพื่อให้สมาชิกขององค์การแสดงพฤติกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตนและองค์การ ตลอดจนให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการ และกระบวนการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์, 2559 : 79) ซึ่งเป็นความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น (พสุ เดชะรินทร์, ออนไลน์) ทั้งนี้ผู้นำในยุคประเทศไทย 4.0 ต้องผลักดันให้หน่วยงานคิดค้นผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง หากไม่มี S-Curve ใหม่ หรือมีช้าเกินไป การเติบโตจะหยุดนิ่งและดิ่งลงอย่างรวดเร็ว เพราะธุรกิจในยุคประเทศไทย 4.0 หรือ ยุคดิจิทัลจะอยู่ได้ยาวผู้นำจะชนะครั้งเดียวไม่พอ สตีฟ จอบส์ (Steven Jobs) เป็นตัวอย่างของผู้นำที่ผลักดันบริษัทแอปเปิลให้สร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ที่สร้างประสบการณ์ให้ผู้ใช้งานที่แตกต่างกว่าเดิมออกสู่ตลาดทุกปี (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, ออนไลน์)

2. การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การให้เป็นผู้นำแบบการปรับตัว (Adaptable Leadership) หมายถึง การยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การตัดสินใจที่ผ่านมามีอาจจะผิดพลาด และผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ๆ ที่ได้รับในอดีต การที่ผู้นำเปลี่ยนการตัดสินใจไปมาอาจจะดูแล้วเป็นจุดอ่อนและผิดหลักของความเป็นผู้นำที่ดี แต่ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะได้รับข้อมูลใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจ จากข้อมูลใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มองว่าเป็นจุดอ่อนหรือเรื่องน่าอายจึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำยุค 4.0 (พสุ เดชะรินทร์, ออนไลน์)

3. การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การให้เป็นผู้นำแบบการมีส่วนร่วม (Engaged Leadership) หมายความว่า การที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะต้องได้รับข้อมูล ความรู้ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา และในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น (พสุ เดชะรินทร์, ออนไลน์) ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอิสระในการตัดสินใจ และสร้างผลงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบ ตลอดจนกล้าทดลองอันจะนำไปสู่นวัตกรรมใหม่ๆ โดยแนวทางที่ผู้นำในยุคประเทศไทย 4.0 ควรนำมาใช้คือการมีส่วนร่วมเรียกว่ากรอบการทำงานแบบ I-C-T ซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับ คือ ขั้นที่ 1 Influence + Co-operate + Engage ขั้นที่ 2 Initiate + Collaborate + Enhance และขั้นที่ 3 Integrate + Co-create + Empower ตัวอย่างเช่น บริษัท Honda สนับสนุนการทำงานของพนักงานโดยการมอบอำนาจเด็ดขาด (Empowerment) ให้อิสระทางความคิดและสามารถตัดสินใจได้เอง จนทำให้นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์จนทำให้สามารถผลิตหุ่นยนต์ Asimo ที่ทำงานได้คล้ายมนุษย์ ก่อนหน้าบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำอื่นๆ เป็นต้น (พสุ เดชะรินทร์, ออนไลน์)

4. การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การให้เป็นผู้นำแบบความถ่อมตัว (Humble Leadership) กล่าวคือ การที่ผู้บริหารขององค์การให้เกียรติผู้ร่วมงานและการยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคล องค์กร และสังคมก็ตาม ฝักที่จะยอมรับศักยภาพและความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง ไม่ยึดตนเป็นศูนย์กลาง ไม่เห็นความสนใจมายังตนแต่เพียงฝ่ายเดียว ประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรงด้วยใจที่เป็นกลาง รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับความผิดพลาดของผู้อื่น คำนึงถึงผู้อื่นโดยไม่แสวงหาค่าขึ้นชมสำหรับตนเอง สามารถเก็บรักษาความรู้ความสามารถและความสำเร็จของตนไว้เป็นความลับได้ อภินันท์ บุชบก และศิริบุรณ์ สายโกสม, 2559 : 143) ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน ความรู้ ข้อมูลต่างๆ มีการแพร่กระจายไปอย่างทั่วถึง และรวดเร็ว ทุกๆ คนมีโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เท่ากันหมด อีกทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นไปได้ที่คนที่เป็นผู้นำสามารถที่จะรู้หรือเรียนรู้ในทุกสิ่งได้อย่างรวดเร็วและมากกว่าคนอื่น ดังนั้น ความถ่อมตัวทางปัญญานั้นคือการที่ผู้นำยอมรับว่าในหลายๆ เรื่องคนอื่นมีความรู้มากกว่าผู้นำ ดังนั้นผู้นำก็พร้อมที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งรู้จักที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำในยุค 4.0 จะต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเร็วเกินกว่าที่ผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถที่จะติดตามและเรียนรู้ทุกอย่างได้ทัน (พลุ เดชะรินทร์, ออนไลน์)

5. การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การให้เป็นผู้นำแบบการสร้างสัมพันธภาพ (Relationship-Building Leadership) กล่าวคือสัมพันธภาพเป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยบุคคลหนึ่งจะเป็นผู้ให้ หรือช่วยให้อีกบุคคลหนึ่งพัฒนาหรือเติบโต มีคุณภาวะ ปรับตัวได้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและอยู่ในโลกปัจจุบันอย่างมีความหมายโดยใช้ความรู้และทักษะวิชาชีพ (สมบัติ ธิยาพันธ์, 2552 : 69) ในแง่บริบทขององค์การนั้นการสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กรคือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน เป็นพฤติกรรมตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกับสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับฟังซึ่งกันและกัน (ดลนภา ตีปุปผา, 2555 :14) ทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นทักษะพื้นฐานของความสำเร็จในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การจึงต้องมีความสามารถในการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในฐานะที่สร้างดุลยภาพพันธมิตรผู้คนที่จะเป็นผู้ให้การสนับสนุนทั้งในส่วนขององค์การและพนักงาน ภายใต้บริบทความเปลี่ยนแปลงในยุคประเทศไทย 4.0



บทสรุป

การขับเคลื่อนวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย 4.0 ถือเป็นอีกนโยบายหนึ่งสำคัญที่รัฐบาลได้มีความพยายามสำหรับการวางรากฐานในการพัฒนาประเทศเอาไว้ในระยะยาว อันถือเป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน กลายเป็นประเทศที่หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางขั้นต่ำไปสู่ประเทศที่มีรายได้ปานกลางขั้นสูงขึ้นไป อันเป็นรูปแบบที่มีการปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา โครงสร้างการเศรษฐกิจ และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐ การสร้างคลัสเตอร์ เศรษฐกิจระดับกลุ่มจังหวัด ตลอดจนการมุ่งเน้นการใช้พลังงานทดแทน ทั้งนี้จะต้องเกิดความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนที่มีความเข้มแข็ง ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับบริบทประเทศไทย 4.0 คณะผู้เขียนเห็นว่าควรประกอบด้วยอย่างน้อย 5 คือ ภาวะผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำแบบการปรับตัว ภาวะผู้นำแบบการมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบความถ่อมตัว และภาวะผู้นำแบบการสร้างสัมพันธ์ภาพ หากผู้บริหารองค์กรสามารถดำรงตนอยู่ด้วย ภาวะผู้นำทั้งห้าประการเหล่านี้เชื่อได้ว่าย่อมจะทำให้สามารถสามารถขับเคลื่อนเป้าหมายและภารกิจขององค์กรไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579).

กรุงเทพมหานคร: กระทรวงอุตสาหกรรม.

ชนินทร์ เพ็ญสุตร. (2560). ประเทศไทย 4.0 บริบททางเศรษฐกิจ และการเมือง. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 8(1). หน้า 81-88.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2561). ผู้นำในยุค DIGITAL ECONOMY, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.dir.co.th/en/news/general-news/%E0%B8%9C%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%B3%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%84-digital-economy> [15 มกราคม 2561].

ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอปียูดี จังหวัดสมุทรปราการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทีมข่าวเศรษฐกิจโพสต์ทูเดย์. (2561). "ไทยแลนด์ 4.0" บั้มเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม-เทคโนโลยี, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://www.posttoday.com/analysis/report/443471> [15 มกราคม 2561].

พสุ เดชะรินทร์. (2561). ผู้นำในยุค 4.0, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641042> [15 มกราคม 2561].

พิมพ์ธัญญา ฮ่องแสนะ. (2558). การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไทยเข้าสู่ “ประเทศไทย 4.0”. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

แพรวไพลิน วงษ์สินธุวิเศษ และณัชพล จรุงพิพัฒน์กุล. (2560). Middle Income Trap: กักตักเศรษฐกิจที่รอการก้าวข้าม. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารแห่งประเทศไทย.

รักเกียรติ หงส์ทอง และธนพงษ์ อุดมทรัพย์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในบริบทการนำการเปลี่ยนแปลง. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18(2), หน้า 79.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี 2560 – 2579. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล. (2561). พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความ มั่ง คั่ง มั่น คง และ ยั่งยืน , [ออนไลน์], แหล่งที่มา :

<http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf> [15 มกราคม 2561].

สมชัย จิตสุชน. (2558). รายงานการวิจัยความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย: แนวโน้ม นโยบาย และแนวทางขับเคลื่อนนโยบาย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

สมบัติ กุสุมาวสี. (2561). HR 4.0 TRENDS and MOVE ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ @ Thailand 4.0, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.jobdst.com/index.php?option=com_content&view=article&id=456&Itemid=136 [15 มกราคม 2561].

สมบัติ ธิยาพันธ์. (2552). การสร้างสัมพันธ์ภาพเพื่อการบำบัด: แนวปฏิบัติสำหรับพยาบาลจิตเวช. วารสารกองพยาบาล, 36(2): 68-76.

สุดปฐพี เวียงสี. (2561). ประเทศไทย 4.0 โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจใหม่, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.sudpatapee.com/index.php/2014-08-15-15-18-27/item/176-4-0> [15 มกราคม 2561].

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2560). วิถีใหม่การบริหารยุทธศาสตร์สู่ความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อภินันท์ บุชบก และศิริบุรณ์ สายโกสม. (2559). การพัฒนารูปแบบผู้นำแบบมุ่งเน้นให้ความช่วยเหลือ (SERVANT LEADERSHIP) สำหรับหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วารสารคุษภักดิ์บัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 6 (ฉบับพิเศษ).