

ภาวะผู้นำพลวัต (Dynamic Leadership) : ภาวะผู้นำเชิงรุกมุ่งสู่คุณภาพ ขององค์กรในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI)

Dynamic Leadership: Proactive Leadership Aims to Organizational Quality in the Era of Artificial Intelligence (AI)

สมชาย เทพแสง^{1*}, อัจฉริยา เทพแสง² และกันต์ธมณีนญา นฤโฆษกิตติกริต¹

Somchai Thepsaeng^{1*}, Atchariya Thepsaeng² and Kanthamaneeya Naruekhoskittikirati¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก

²บริษัท เอ็กเซล เซอร์วิส โซลูชั่นส์

¹Educational Administration, Krirk University

²Excel Service Solutions Company Limited

*Corresponding Author E-mail Address: somchai17@hotmail.com

Received November 1, 2023; Revised December 7, 2023; Accepted December 15, 2023

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำพลวัตเป็นภาวะผู้นำที่ทันสมัยสอดคล้องกับยุคปัญญาประดิษฐ์ ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยืดหยุ่น สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการหลากหลาย ช่วยให้เกิดทักษะในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว สามารถปรับกลยุทธ์เพื่อก้าวหน้าคู่แข่ง ผู้นำให้ความสำคัญกับประสิทธิผลของการทำงาน สามารถสร้างฐานลูกค้าที่ภักดีและพึงพอใจ ช่วยให้องค์กรเกิดคุณภาพ มีชื่อเสียง และเกิดภาพลักษณ์ที่ดี โดยภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล มีความยืดหยุ่นและประนีประนอม มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำพลวัต; ภาวะผู้นำเชิงรุก; คุณภาพขององค์กร; ยุคปัญญาประดิษฐ์

Abstract

Dynamic leadership is modern leadership that corresponds to the artificial intelligence era. It helps create an environment of trust, create a culture of learning, promote a flexible work environment, and build inspiration to personnel and personnel development with various methods which facilitate the development of quick decision-making skills and the ability to adjust strategies to stay ahead of competitors. Leaders focus on productivity which

can build customer loyalty and satisfaction. It can help build a reputation and create a good image for the organization. Dynamic leadership in the era of artificial intelligence has important characteristics including proactive work, change leadership, personal mastery, creativity, flexibility, compromise, emotional Intelligence, and effective communication.

Keywords: dynamic leadership; proactive Leadership; organizational quality; artificial Intelligence

บทนำ

ตั้งแต่องค์กรขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ทุกองค์กรจะได้รับประโยชน์จากความเป็นผู้นำเชิงรุก ที่เน้นการปรับตัว โดยผู้นำจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยความกระตือรือร้น ปรับตัวให้เข้ากับบุคลากร ปรับสไตล์ให้เข้าถึงบริบทขององค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญในการเอาชนะความท้าทายในการเข้าถึงบุคลากรทุกคน ภายใต้การดูแลของผู้นำโดยไม่กระทบต่อความเป็นปัจเจกบุคคล ยอมรับความหลากหลายและช่วยให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ยอมรับความเป็นอิสระ มีการคิดนอกกรอบ การคิดอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ชาญฉลาด และขัดเกลาคำสั่งที่ไว้ไว้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ผู้นำไม่เพียงแต่มีอิทธิพลและพัฒนาบุคลากรในองค์กร แต่ยังสามารถอ่านใจและตอบสนองต่อบุคลากรและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เป็นผู้นำที่โดดเด่นด้านการพัฒนาทักษะ รวมทั้งช่วยคนรอบข้างพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอีกด้วย โดยที่ความสำเร็จไม่ได้วัดจากความสำเร็จขององค์กรเท่านั้น แต่ยังวัดจากผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคลากร ขณะเดียวกันนักเศรษฐศาสตร์และนักวิเคราะห์ได้อธิบายถึงภูมิทัศน์โลกที่วุ่นวายและคาดเดาไม่ได้ว่ามีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ นับตั้งแต่วันสุดท้ายของสงครามเย็น เพื่ออธิบายโลก องค์กรต่าง ๆ ว่ายังต้องอาศัยกระบวนการทัศน์ความเป็นผู้นำและรูปแบบการพัฒนาที่สร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและมีเสถียรภาพมากขึ้น วิธีการแบบเดิม ๆ ไม่เพียงพอสำหรับองค์กรที่ต้องต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลง โดยที่องค์กรทั้งหลายต้องการผู้นำที่สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป (Warwick, 2023)

ในรายงาน Future of Work ปี 2023 ของ World Economic Forum ได้ระบุถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวในระดับสูงที่จำเป็นในโลกปัจจุบัน ในทำนองเดียวกัน การวิจัยของสถาบัน McKinsey Global พบว่าบุคลากรที่มีความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนมากกว่า มีแนวโน้มที่จะถูกจ้างงานและมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า อย่างไรก็ตาม การศึกษายังเผยให้เห็นว่าความสามารถในการรับมือกับความไม่แน่นอนเป็นหนึ่งในความสามารถที่ผู้นำจำเป็นต้องมี จากการศึกษาและการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม จำเป็นต้องมีรูปแบบใหม่ของความเป็นผู้นำตลอดจนแนวทางใหม่ในการพัฒนาความเป็นผู้นำ องค์กรต้องลงทุนในการสร้างผู้นำที่มีพลวัตผ่านความสมดุลของการพัฒนาในแนวนอนและแนวตั้ง (Medium, 2023)

โดยเฉพาะในยุค AI มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้นำจึงต้องเปิดใจรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และทดลองแนวทางใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยงเป็นโอกาสสำคัญในการเรียนรู้ ผู้นำควรพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรรู้ว่าสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากร AI สามารถทำงานหลายอย่างเป็นแบบอัตโนมัติได้ แต่ไม่สามารถแทนที่ความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ ความเห็นอกเห็นใจ และการตัดสินใจของมนุษย์ได้ ผู้นำจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรซึ่งจำเป็นในยุคของ AI เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารสามารถขับเคลื่อนด้วยข้อมูล นี่คือนวัตกรรมหลักในการบริหารจัดการมาโดยตลอด ดังนั้นผู้นำจึงต้องสามารถรวบรวม วิเคราะห์ และตีความข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาทักษะความรู้ด้านข้อมูลที่แข็งแกร่งและการสร้างวัฒนธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลภายในองค์กร ต้องทดสอบและทำซ้ำผลิตภัณฑ์ บริการ และข้อเสนอ และมีวงจรป้อนกลับอย่างต่อเนื่องเพื่อทำความเข้าใจว่าข้อมูลสามารถช่วยหลีกเลี่ยงอคติของมนุษย์ได้อย่างไร ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น AI อาจเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังสำหรับการทำงานร่วมกัน แต่ก็สามารถนำไปสู่การแยกตัวออกไปได้เช่นกัน ผู้นำจำเป็นต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะแบ่งปันแนวคิดและทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา บุคลากรต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรวบรวมแนวคิดของบุคลากรเข้าด้วยกันอย่างมีความหมาย มีจริยธรรมและโปร่งใส AI มีศักยภาพในการสร้างความเสี่ยงใหม่และความท้าทายด้านจริยธรรม ในปัจจุบันนี้ เราต้องการให้ผู้นำมีความโปร่งใสมากขึ้นกว่าเดิมเกี่ยวกับวิธีการใช้ AI และดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เราทุกคนกำลังลุยเข้าไปในดินแดนใหม่ที่ไม่เคยมีใครรู้จัก และเราต้องการผู้นำเพื่อให้แน่ใจว่าเราทำสิ่งนี้ด้วยวิธีที่มีความรับผิดชอบมากที่สุด ไม่มีอะไรแน่นอนนอกจากการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ด้วยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ผู้นำสามารถช่วยควบคุมสิ่งที่ตนควบคุมได้ เราสามารถเลือกได้ว่าเราจะยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวในยุค AI ผู้นำจึงควรปรับมาสู่รูปแบบใหม่ให้ทันกับยุคปัญญาประดิษฐ์โดยพัฒนาไปสู่ “ภาวะผู้นำพลวัต”

อะไรคือความหมายของภาวะผู้นำพลวัต

ภาวะผู้นำพลวัตเป็นบุคคลที่มองหาช่องทางในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นไปตามสถานการณ์ ปรับตัวโดยอาศัยบริบท แต่ก็สร้างความแตกต่างของการทำงาน ปรับเปลี่ยนขยายบริบทขององค์กรและปัจจัยภายนอกให้กว้างขึ้น แต่ยังคงให้ความสำคัญที่สุด นั่นก็คือ อัตลักษณ์ของผู้นำ (Aepiphanni Business Consulting, 2023) ผู้นำปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน บทบาทหน้าที่ สภาพแวดล้อมและความท้าทายในปัจจุบัน สามารถระบุและประเมินรูปแบบของระบบการทำงานและตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความสามารถที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแปลกใหม่ โดยผู้นำจะรู้ว่าเมื่อใดและอย่างไรจะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างผลกระทบที่ต้องการ สามารถปรับตัวเข้ากับความท้าทายที่ซับซ้อนใหม่ๆ ได้อย่างเชี่ยวชาญ แทนที่จะปฏิบัติตามนิสัยหรือหลบหนีจากปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถควบคุมตนเอง

ใช้การประนีประนอมและความยืดหยุ่นมากกว่าเชิงกร้าว ตอบสนองความรวดเร็วเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (Greenfield, 2023)

ภาวะผู้นำพลวัตเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนความสำเร็จที่มีประสิทธิผลถือเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมภูมิทัศน์ขององค์กรให้มีชีวิตชีวา เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างรวดเร็ว อาจจำเป็นต้องใช้รูปแบบความเป็นผู้นำมากกว่าแบบเดิม ๆ เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตและความสำเร็จ เน้นความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และความคล่องตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อนและคว้าโอกาสใหม่ ๆ นอกจากนี้ภาวะ ผู้นำพลวัตยังมีทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลที่ยืดหยุ่น และเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวิถีกระตุ้นและมีส่วนร่วมกับทีมงาน (Daniels, 2023) ขณะเดียวกันเป็นรูปแบบหนึ่งของความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ และความคล่องตัว เพื่อรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อนและคว้าโอกาสใหม่ ๆ แตกต่างจากรูปแบบความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมที่อาจต้องอาศัยกฎและขั้นตอนที่เข้มงวด เน้นความยืดหยุ่น การสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีทักษะในการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน การแก้ปัญหาที่ยืดหยุ่น สามารถจับจูนบุคลิกและมีส่วนร่วมกับทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถปรับตัวเข้ากับภูมิทัศน์ที่เปลี่ยนแปลง เผชิญกับความท้าทาย และคว้าโอกาสในการเติบโตและความสำเร็จ สามารถเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนอยู่ตลอดเวลา (Newton, 2023)

ภาวะผู้นำพลวัตมีความสำคัญอย่างไร

ภาวะผู้นำพลวัตสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ช่วยให้ทีมเกิดความสำเร็จ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรโดยรวม เป็นผู้นำด้วยตัวอย่างที่มีจรรยาบรรณในการทำงานที่แข็งแกร่ง เน้นวัฒนธรรมชุมชนเชิงบวก ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี ใส่ใจสุขภาพกายและใจของบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพล และพัฒนาบุคลากร ทำให้งานบรรลุความสำเร็จ ส่งเสริมการสนทนาแบบเปิด สะท้อนถึงแบรนด์ของตนในทางบวก ตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างทันท่วงที (Ceocosulting, 2023.) รวมทั้งช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดเดาไม่ได้ ผู้นำช่วยให้เกิดทักษะในการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และใช้ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญในการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ตอบสนองความต้องการของสมาชิกในทีม เห็นอกเห็นใจกับทีมงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น องค์กรสามารถลดความเสี่ยงของความล้มเหลว ปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวม และรักษาความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Greenfield, 2023) การบริหารงานสามารถปรับตัวและยืดหยุ่นสูง ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ปรับกลยุทธ์เพื่อก้าวหน้าคู่แข่ง ความสามารถในการปรับตัวนี้ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร เกิดคุณภาพ เทคโนโลยี และลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว เป็นผลให้ผู้นำสามารถคว้าโอกาสใหม่ ๆ และจัดการกับความท้าทายที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Bryta, 2023) โดยคงความยืดหยุ่นไว้ การทำงานเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยสนับสนุนให้ทีม

สำรวจแนวคิดและแนวทางใหม่ ๆ การมุ่งเน้นที่นวัตกรรมนี้สามารถช่วยให้องค์กรก้าวหน้า โดยนำผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดก่อนคู่แข่ง (Ross, Williams & Harrington, 2018) นอกจากนี้สามารถสร้างบุคลากรที่มีส่วนร่วมและมีแรงบันดาลใจมากขึ้น โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่ามีพลังในการเสนอแนวคิดและข้อมูลเชิงลึกของตน การตัดสินใจที่ดีขึ้น โดยใช้ข้อมูลอย่างรวดเร็ว ซึ่งนำหน้าความเสี่ยงและโอกาส ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ผู้นำสามารถเลือกข้อมูลได้มากขึ้น ลดความเสี่ยงของความล้มเหลว และปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ความสามารถในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการตัดสินใจที่ช้าเกินไปสามารถป้องกันไม่ให้องค์กรตามหลังคู่แข่งได้ (Noorderhaven & Vallejo, 2016) ผู้นำให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยส่งเสริมให้ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจน การจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและขจัดอุปสรรค ช่วยให้ทีมของตนประสบความสำเร็จได้มากขึ้นโดยใช้เวลาน้อยลง การมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพการทำงานนี้สามารถช่วยให้องค์กรมีคุณภาพ โดยส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการคุณภาพสูงได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปรับปรุงการมีส่วนร่วมและการรักษาบุคลากร ผู้นำเข้าใจถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการรักษาบุคลากรไว้ โดยตระหนักว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจและมุ่งมั่นเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร ผู้นำสามารถสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวกและสนับสนุนได้มากขึ้นโดยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและการเสริมอำนาจ ซึ่งสามารถช่วยปรับปรุงอัตราการคงบุคลากรไว้ได้และลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการลาออกที่สูง ผู้นำให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของลูกค้า โดยเข้าใจว่าลูกค้าที่พึงพอใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร สามารถสร้างฐานลูกค้าที่ภักดีและพึงพอใจได้ โดยการรับฟังความคิดเห็นของลูกค้า ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยให้องค์กรสร้างชื่อเสียง เพิ่มความภักดีของลูกค้า และขับเคลื่อนคุณภาพขององค์กร (Rahul, 2023)

หลักการของภาวะผู้นำพลวัต

ภาวะผู้นำพลวัตต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้วยการผสมผสานระหว่างทักษะการรับรู้ที่ได้รับกับการพัฒนาฐานความรู้ที่กว้างขวาง และการประยุกต์ใช้อย่างรอบคอบในสถานการณ์ที่กำหนด ในสภาพแวดล้อมที่ไม่มั่นคงและคาดเดาไม่ได้ ผู้นำถูกบังคับให้ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด โดยทำการตัดสินใจที่มีผลกระทบในวงกว้าง อย่างไรก็ตาม ผู้นำบริหารเวลาหรือมีข้อมูลที่ครบถ้วนเพียงพอช่วยให้ตัดสินใจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นภาวะผู้นำพลวัตจำเป็นต้องมีหลักการ ดังนี้

Dag & Nilmini กล่าวถึงหลักการของภาวะผู้นำพลวัต ดังนี้

1. ค้นหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สำหรับสิ่งนี้ผู้นำไม่ควรมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ควรค้นหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาซึ่งประสิทธิภาพที่มากขึ้น
2. ให้โอกาสบุคลากรซักถามถึงวิธีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ นี่เป็นวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก โดยการตั้งคำถามถึงทางเลือกใหม่ที่อาจเกิดขึ้นซึ่งอาจส่งผลให้เกิดแนวคิดที่น่าสนใจ ผู้นำ

ติดตามและสนับสนุนแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ ๆ และเหนือสิ่งอื่นใดคือคำถามเกี่ยวกับสมมติฐานที่กำหนดแนวทางที่เป็นเอกลักษณ์ในการบรรลุอุดมคติ

3. คิดกันเป็นทีม ผู้นำต้องมีความชัดเจนว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีม ดังนั้นจึงควรเพิ่ม "เรา" ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้สามารถพัฒนาแนวทางแก้ไขร่วมกันและสร้างความสำเร็จร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่เรียบง่ายนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อทีม และจะช่วยสร้าง win-win ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่ดีนอกจากการรู้จักบุคลากร การดูแลความเป็นอยู่ที่ดี การทำความเข้าใจว่าอะไรเป็นแรงจูงใจ และความมุ่งมั่นในการแสวงหาความสำเร็จร่วมกัน สามารถเป็นตัวอย่งของพฤติกรรมที่ต้องปฏิบัติตาม

4. การวัดผลการปฏิบัติงานของทีมมากกว่าความเป็นผู้นำ ผู้นำต้องแสวงหาการเติบโตและปรับปรุงความสามารถและจุดแข็งแต่ละคน รวมถึงจัดลำดับความสำคัญและระบุจุดอ่อนที่ได้รับการสนับสนุนจากนโยบายขององค์กร งานหลักในฐานะผู้นำ คือ การพัฒนาบุคลากรแต่ละคน กล่าวคือ ฝึกอบรมทั้งเป็นทีมและรายบุคคล ในทางกลับกัน งานในทีมจะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าเมื่อสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเดียวกันมองเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ รวมถึงเหตุผลว่าทำไมจึงพัฒนาความรู้สึกภาคภูมิใจ ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นกับองค์กร

5. มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลำดับความสำคัญของความเป็นผู้นำและเป้าหมายขององค์กรใด ๆ คือ การมีประสิทธิผล ความพยายามจะต้องมุ่งไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอันดับแรก เมื่อบรรลุผลแล้วให้เน้นไปที่การทำอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องเชี่ยวชาญงานที่จำเป็น ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับว่ามีผู้นำที่ดีในทุกระดับ นอกจากนี้ควรคิดริเริ่มสร้างสรรค์และยอมรับโอกาสใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จอย่างกระตือรือร้น

6. ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเข้าใจงานต่าง ๆ ติดตาม และทำให้บรรลุผลสำเร็จ บุคลากรต้องเข้าใจว่าต้องทำอะไร เมื่อใดและมีความยืดหยุ่นมากน้อยเพียงใด ในทางกลับกัน เมื่อกำกับดูแล ความเป็นไปได้ที่จะทราบว่าคุณจะเข้าใจหรือไม่ แสดงให้เห็นถึงความสนใจในงาน แต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของตน ด้วยวิธีนี้จะเข้าใจถึงความสำคัญของการบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับบุคคลและในทีม เวลาเป็นทรัพยากรอันมีค่าสำหรับองค์กร ผู้นำ หรือบุคลากร ความล่าช้าใดๆ ถือเป็นต้นทุนขององค์กร ผู้นำซึ่งนำหน้าความเสี่ยง/ความสำเร็จหรือต้นทุน/ผลประโยชน์ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับเวลาของแต่ละบุคลากรตามที่สมควรได้รับ

7. ผู้นำจะต้องตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง และในสถานการณ์ต่าง ๆ บางครั้งการตัดสินใจอาจล่าช้า เนื่องจากการค้นหาการตัดสินใจที่สมบูรณ์ค่อนข้างลำบาก ในแง่นี้จึงคิดว่าการตัดสินใจที่ดีในเวลาที่เหมาะสมย่อมดีกว่าการตัดสินใจที่ดีที่สุดที่สายเกินไป ความไม่แน่ใจในตัวผู้นำทำให้เกิดความไม่มั่นคง สูญเสียความมั่นใจ และความสับสน การให้ข่าวสารแก่บุคลากรช่วยให้ตัดสินใจดีขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการคาดการณ์ การใช้เหตุผลภายใต้สภาวะที่ตึงเครียด และการตัดสินใจอย่างรวดเร็วว่าควรดำเนินการใดก่อน ในคุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดของผู้นำที่ดี

8. ความเป็นผู้นำในฐานะกระบวนการ จากความรู้และประสบการณ์ ทักษะความเป็นผู้นำจะดีขึ้น เติบโตขึ้นทุกวัน ผู้นำควรเรียนรู้จากการโต้ตอบ การประชุม และพยายามทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จตามกระบวนการ

หลักการของภาวะผู้นำพลวัต ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นที่มั่นคง มีบุคลิกภาพที่ดีและน่าเชื่อถือได้เพื่อให้สามารถโน้มน้าวบุคลากร กระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในองค์กร การมีความสามารถนี้ทำให้ผู้นำแตกต่างจากคนอื่น ๆ และด้วยเหตุนี้การรับรู้งานของเขาจึงมีการกำหนดหลักการบางประการที่ผู้นำที่มีพลังจะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ (Grobler, 2016) ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับบุคลากรมากกว่าหนึ่งคน ซึ่งผู้นำ คือ ผู้ที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมากที่ทำให้ทีมงานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยที่หลักการของผู้นำ คือ มีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่ดี โดยผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่ยอมรับแก่บุคลากร โดยพัฒนาให้มากกว่าคนอื่น ๆ และฝึกฝนในลักษณะที่ต่างกัน ด้วยเหตุนี้ ภาวะผู้นำ จึงมีการกำหนดแนวคิดขึ้นมา ถึงแม้ว่าคุณลักษณะและหลักการจะมีความคล้ายคลึงกันมากเนื่องจากมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือการชี้นำคนกลุ่มหนึ่งไปสู่ความสำเร็จ (Léautier, 2014)

คุณลักษณะของภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์

ภาวะผู้นำพลวัตเป็นภาวะผู้นำที่ทันสมัยเหมาะสมกับโลกยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มุ่งการพัฒนาคุณภาพขององค์กร ผู้นำควรเรียนรู้ให้ทันกับปัญญาประดิษฐ์สามารถผสมผสานอยู่ร่วมกันได้ คุณลักษณะของภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ มีดังนี้ (Warwick, 2023)

1. มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ผู้นำควรลดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร หรือเพิ่มความเรียบง่าย ปรับปรุงทุกอย่างที่ต้องการหรือจำเป็น ไม่ว่าจะระบบการทำงาน วิธีการทำงานหรือกระบวนการทำงาน

2. มองหาวิธีการทำงานที่ดีกว่า ผู้นำควรให้อำนาจแก่บุคลากรในองค์กรในการถามคำถาม บุคลากรควรมองหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าอยู่เสมอ ความใหม่ของงานจะหมดลงในหกถึงเก้าเดือน ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ ถามว่าทำไมองค์กรถึงทำงานแต่ละอย่างในลักษณะเหมือนเดิม ผู้นำจึงควรให้บุคลากรค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

3. ใช้วลี “เรา ของเรา” ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมหมายความว่าผู้นำควรเลิกใช้สรรพนามส่วนตัว เช่น “ฉัน ของฉัน” และหันมาใช้วลี “เรา ของเรา” เน้นทีมงานที่เข้มแข็งโดยให้ทีมพัฒนาและแบ่งปันในความสำเร็จ เป็นกลยุทธ์ง่าย ๆ ที่ช่วยให้ผู้นำหลีกเลี่ยงการเป็นเจ้าของมากเกินไป และอาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของทีมอย่างมาก

4. มีประสิทธิผลก่อนมีประสิทธิภาพ ลำดับความสำคัญของความเป็นผู้นำและเป้าหมายขององค์กรใด ๆ คือ การมีประสิทธิผล จุดเน้นของความพยายามทั้งหมด คือ การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เมื่อรับประกันได้ว่าผู้นำควรหันเหความสนใจไปที่การทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ตระหนักถึงเวลาเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ไม่มีทรัพยากรใดที่สำคัญต่อทุกองค์กร แต่ละบุคลากร และผู้นำทุกคนมากไปกว่านี้ ลองนึกถึงสิ่งที่สามารถทำได้ในเวลาที่สูญเปล่านั้น คิดค่าจ้างรายชั่วโมงเฉลี่ยของห้อง ลองคำนวณดูว่าการมาสายทำให้องค์กรเสียหายจริง ๆ เท่าไร และยิ่งเพิ่มความยุ่งเหยิง ซึ่งไม่สามารถประเมินค่าได้กับเวลาที่สูญเสียไป

6. จำไว้ว่าความเป็นผู้นำนั้นเป็นกระบวนการ ความเป็นผู้นำถูกกำหนดโดยการกระทำในแต่ละวัน ไม่ใช่ตำแหน่งงาน ผู้นำพัฒนาทักษะที่กำหนดโดยการเติบโตทุกวันและเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้จากทุกการสนทนา การประชุม การโต้ตอบ และประสบการณ์ในการทำงาน

ภาวะผู้นำพลวัตสามารถยกระดับองค์กรให้อยู่เหนือเป้าหมายที่เกินขอบเขต ในขณะที่ความเป็นผู้นำที่อ่อนแออาจทำให้องค์กรที่แข็งแกร่งจมหายไปได้ แต่การเป็นผู้นำที่ไม่หยุดนิ่ง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ไม่ใช่เรื่องง่ายในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งสำคัญให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวคุณสมบัติ ประสิทธิภาพ และหลักการภายในองค์กรของตนให้สอดคล้องกัน การทำเช่นนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย และต้องอาศัยทักษะความเป็นผู้นำที่หลากหลาย เสาหลักสามประการของการเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งคือ 3 Ps ความสามารถในการบริหารจัดการ และการเรียนรู้สภาวะทางจิตที่หลากหลายเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จำต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในเสาหลักทั้งสามประการ แม้ว่าจะเป็นเรื่องง่ายพอที่จะเรียนรู้วิธีผู้เชี่ยวชาญแต่ละเสาหลักเหล่านี้ แต่การนำไปปฏิบัติอาจเป็นเรื่องยาก ความเป็นผู้นำเป็นศิลปะที่สามารถเรียนรู้ได้ แต่ต้องฝึกฝนด้วยใจจะตระหนักได้อย่างเต็มที่ ในทำนองเดียวกัน การเป็นผู้นำที่เข้มแข็งต้องอาศัยการฝึกฝน ชั้นแรก คือ การฝึกฝนให้เชี่ยวชาญ 3 Ps ประกอบด้วย (Medium, 2023)

1. Purpose การกำหนดวัตถุประสงค์ ผู้นำต้องแน่ใจว่ามีการสื่อสารวัตถุประสงค์อยู่เสมอ ผู้นำที่ดีจะต้องแน่ใจว่าวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นชัดเจนอยู่เสมอ หากวัตถุประสงค์ชัดเจน และทีมงานยอมรับในวัตถุประสงค์ ที่เหลือก็จะง่ายขึ้น

2. Process การเน้นกระบวนการที่มีประสิทธิผล การมีเป้าหมายเป็นสิ่งที่ดี แต่ทุก ๆ วัน ความคิดดี ๆ หลายร้อยรายการต้องตายหรือล้มเหลว เนื่องจากขาดกระบวนการที่มีประสิทธิผล ผู้นำควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าทีมของตนปฏิบัติงานในทุกระดับ การขับเคลื่อนด้วยผลงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ การหยุดชะงักอย่างต่อเนื่อง นวัตกรรมทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และความปั่นป่วนทำให้ผู้นำในปัจจุบันต้องสร้างองค์กรที่คล่องตัวด้วยบุคลากรที่มีความยืดหยุ่น เพื่อบรรลุผลการดำเนินงานที่เหนือกว่า

3. Principle เป็นหลักการของผู้นำ หลักการควรกำหนดไว้อย่างชัดเจน หลักการควรยึดให้มั่น ถ้ามีการประนีประนอมกับหลักการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ บ่อยครั้งอาจทำให้การดำเนินงานล้มเหลวในระยะยาว

นอกจากนี้ภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ สร้างความเป็นเลิศในทุกสิ่ง หากต้องการเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม ควรพัฒนาความเชี่ยวชาญและความสามารถให้พร้อมเพรียง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ (Aepiphanni Business Consulting, 2023)

1. เรียนรู้ที่จะเล่าเรื่องที่น่าสนใจ เรื่องราวที่ดีมีองค์ประกอบสามประการ ได้แก่ ตัวละคร ความขัดแย้ง และการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้นำที่ดีรู้วิธีแยกแยะทั้งสองออกจากกัน และรู้วิธีเล่าเรื่องที่น่าสนใจ
2. สร้างความสามารถในการเป็นผู้นำโดยรวม ความเป็นผู้นำ คือ การดำเนินทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ในการเป็นผู้นำที่ดี ควรส่งเสริมให้แผนกต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน ท้ายที่สุด ทุกแผนกในองค์กรควรรวมกันเป็นทีมเดียว
3. ติดตั้งกระบวนการที่มีระเบียบวินัยขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเติบโต เพื่อพัฒนานวัตกรรมและการเติบโต ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสำหรับแต่ละโครงการผู้นำที่ดีที่สุดใช้วิธีการทำงานแบบคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพ โดยการกำหนดรายการเป็นรายสัปดาห์สำหรับแผนกต่าง ๆ ควรได้รับการตรวจสอบและอัปเดตเป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีบุคลากรหรือทีมใดล้าหลัง ดังนั้น หากต้องการให้ทีมเติบโต ควรใช้วัฒนธรรมการแบ่งปันข้อมูลและการแก้ปัญหาร่วมกัน
4. กำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้และรางวัล ควรตั้งค่าโมเดลที่เน้นการทำงานร่วมกัน จากนั้นต้องแน่ใจว่ามีมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และการให้รางวัลแก่พฤติกรรมการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร
5. สร้างบรรยากาศที่มีชีวิตชีวา ผู้นำจำเป็นต้องมีทีมที่หลากหลายเพื่อที่จะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาบุคลากรให้มีชีวิตชีวาและมีความสามารถ ผู้นำที่ดีมักจะจ้างคนที่มีความสามารถเพื่อสร้างความเติบโตและเกิดการพัฒนาขององค์กร
6. ความเป็นผู้นำโดยรวมและความรับผิดชอบส่วนบุคคล ต้องเป็นผู้นำทีมโดยรวมโดยต้องแน่ใจว่าบุคลากรในทีมรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ช่วยให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันจากทั่วทุกมุมโลกได้ในทีเดียว ขณะเดียวกันก็ทำให้สมาชิกแต่ละคนในทีมมีความรับผิดชอบ ผู้นำที่ดีจะใช้เครื่องมือหลากหลายเพื่อให้แน่ใจว่าทีมของตนมีประสิทธิภาพ
7. ความอดทน ผู้นำควรมีความอดทน ถึงแม้บางโครงการอาจใช้เวลาหลายสัปดาห์หรือหลายเดือน แต่ผู้นำที่เข้มแข็งควรมีความอดทนในการดูผลงานให้เสร็จสิ้น อย่างไรก็ตาม นั่นไม่ได้หมายความว่าแม้แต่โครงการที่ยาวที่สุดก็สามารถใช้เวลาในการติดตามด้วยความอดทน เพื่อให้โครงการประสบผลสำเร็จ
8. โค้ชเพื่อการพัฒนาและผู้ขับเคลื่อนประสิทธิภาพอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่ตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกในทีมเท่านั้น แต่ยังสามารถพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรได้อีกด้วย ในเวลาเดียวกัน ผู้นำควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทะเยอทะยานสำหรับทีมโดยรวมและสมาชิกในทีมแต่ละคน ผู้นำที่แข็งแกร่ง ไม่ได้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการฟื้นฟูอย่างลึกซึ้งเพื่อสร้างแบรนด์ส่วนบุคคลของตน แต่เพื่อนำความรู้สึกมีชีวิตชีวาและความสดใหม่มาสู่องค์กรที่รู้สึกเป็นเกียรติที่ได้ให้บริการ ด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นอย่างลึกซึ้งในวัตถุประสงค์และหลักการขององค์กร ทำให้เกิดแรงผลักดันในการเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร

Stricklin (2023; Jacinto & Edwin, 2015) กล่าวถึง ภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ เริ่มจากการพัฒนาตนเอง โดยเน้นเป็นผู้นำที่มีพลังมากขึ้น และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในบทบาทและความท้าทาย คุณลักษณะสำคัญประกอบด้วย

1. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ ไม่ใช่เชิงบวก การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก จะต้องลดเวลาที่ต้องใช้ เพิ่มประสิทธิภาพ ปรับปรุงโครงสร้าง หรือเพิ่มความเรียบง่าย การปรับปรุงที่ต้องการหรือที่จำเป็นทุกอย่างต้องเป็นไปตามเกณฑ์

2. ตั้งคำถามกับทุกสิ่ง ผู้นำที่กระตือรือร้นจะใช้ประโยชน์จากสิ่งนี้ การประชุมต้อนรับกับสมาชิกใหม่แต่ละคนในองค์กรควรรวมงานง่าย ๆ นี้ไว้ด้วย ตั้งคำถามกับทุกสิ่ง สองคำนี้ต้องเป็นเงื่อนไขในการทำงานให้อำนาจแก่บุคลากรในการตั้งคำถามอยู่เสมอถึงวิธีการดำเนินงานเพื่อค้นหาวิธีที่ดีกว่าในการทำงาน ผู้นำปลูกฝังความคิดในวัฒนธรรมขององค์กรว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกมีความสำคัญต่อการพัฒนาทีมและความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โปรดจำไว้เสมอว่าเมื่อวานอาจพามาถึงวันนี้ แต่มีแนวโน้มว่าจะไม่พาด้านวันพรุ่งนี้

3. มีประสิทธิผล สังเกตการเลือกคำพูดของเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ลำดับความสำคัญ หนึ่งในผู้นำและเป้าหมายขององค์กรใด ๆ คือ การมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายความว่าจุดเน้นของการพัฒนาสำหรับความพยายามทั้งหมดจะต้องอยู่ที่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าก่อน ให้ความสนใจไปที่การทำงานที่สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เวลาเป็นสิ่งสำคัญ เวลาเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร แต่ละบุคคล และผู้นำทุกที่สามารถทำได้ในเวลาที่มีอยู่

5. การไม่แน่ใจยังคงเป็นการตัดสินใจ ผู้นำจะถูกขอให้ตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ไม่หยุดนิ่งรู้ว่าคุณค่าของตนถูกกำหนด โดยความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนอย่างเหมาะสม โดยตรงและจัดการกับความเสี่ยงเพื่อขับเคลื่อนทีมไปข้างหน้าอย่างชาญฉลาด

6. ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการไม่ใช่ตำแหน่ง ผู้นำที่ไม่หยุดนิ่งโยยหาความรู้ ประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงชุดทักษะความเป็นผู้นำของตน พวกเขาตระหนักดีว่าความเป็นผู้นำไม่ได้ถูกกำหนดโดยตำแหน่งที่อยู่หน้าประตู แต่ถูกกำหนดโดยการกระทำในแต่ละวัน ผู้นำที่มีพลังเติบโตทุกวันและเรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้จากทุกการสนทนา การประชุม การโต้ตอบ และประสบการณ์

นอกจากนี้คุณลักษณะของภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ มีความยืดหยุ่นได้ โปร่งใส ขับเคลื่อนด้วยวัตถุประสงค์ ใช้เครื่องมือสื่อสารที่ชัดเจน เน้นประสิทธิภาพ มีความเด็ดขาดและสามารถเป็นผู้นำโดยใช้กระบวนการตัดสินใจได้คล่องตัว ทำงานเชิงรุก วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ มีอิทธิพลต่อบุคลากรโดยไม่ต้องพึ่งพาตำแหน่ง มีความยุติธรรมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น คิดให้ดีกว่าคนอื่น มีพื้นฐานความสัมพันธ์กับบุคลากรบนความมุ่งมั่นและการสื่อสาร แยกแยะได้ดีว่าเมื่อใดควรเป็นผู้นำ ออกคำสั่ง และเมื่อใดควรถอนตัว โดยมองหามุมมองใหม่ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งคุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ (Smith & Cockburn, 2022) ครวมี่ดังนี้ (Kouzes & B. Posner, 2012)

1. การควบคุมตนเอง การกำกับดูแลตนเองช่วยให้ผู้นำมุ่งความสนใจไปที่เป้าหมาย ด้วยการใช้ประโยชน์จากความสามารถต่าง ๆ เช่น การไตร่ตรองตนเอง การควบคุมอารมณ์ และการรับรู้อย่างมีสติ ผู้นำสามารถระบุผลกระทบของกรอบความคิดและพฤติกรรมของตนได้ดีขึ้น ผู้นำเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ภายในกับสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้นำที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองจะดำเนินการกำกับตนเองให้บริหารงานไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง สามารถสถานการณ์ปัจจุบันทั้งจากมุมมองภายในและภายนอก จากนั้นจึงแสวงหากลยุทธ์หรือแนวทางแก้ไขเพื่อจัดการ หลังจากดำเนินการแล้ว ผู้นำจะสะท้อนถึงผลกระทบของการตัดสินใจของตนและปรับเปลี่ยนตามนั้น

2. ความยืดหยุ่น ผู้นำกระตุ้นให้มีความยืดหยุ่นในทุกด้าน ทั้งทางสังคม สติปัญญา และอารมณ์ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นแสวงหาความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของตนเองกับผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากรขององค์กร เข้าใจว่าความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบริบทโดยรอบอย่างต่อเนื่อง ความยืดหยุ่นช่วยให้ผู้นำเปลี่ยนแนวทางได้อย่างง่ายดายเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรที่มีรูปแบบทางสังคม สถานะ และความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน

3. ความเร็ว ในบริบทของความเป็นผู้นำ ความคล่องตัวของผู้นำล้วนอาศัยการกระทำหรือการเคลื่อนไหวโดยเจตนา ความกล้าหาญต้องการผู้นำที่ต้องกระทำเมื่อเผชิญกับความกลัวเพื่อก้าวไปข้างหน้าแม้จะมีความท้าทาย และความคล่องตัวคือความสามารถในการตอบสนองและดำเนินการอย่างรวดเร็ว

4. ความสามารถในการปรับตัว คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนทิศทางได้อย่างรวดเร็วมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับกลยุทธ์ตามความจำเป็น เข้าใจว่าสิ่งที่ได้ผลเมื่อวานอาจไม่ได้ผลในวันนี้ และรู้สึกสบายใจที่จะเสี่ยงและลองใช้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อปลูกฝังความสามารถในการปรับตัว ผู้นำที่มีความกระตือรือร้นจำเป็นต้องรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มในอนาคตและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สร้างกรอบความคิดที่มุ่งเน้นไปที่การเติบโต และส่งเสริมบรรยากาศของการลองผิดลองถูกและนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

5. ความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์สูง สามารถค้นหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างนวัตกรรมและแก้ไขปัญหาคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เข้าใจดีว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้จำกัดอยู่แค่แผนกใดแผนกหนึ่ง แต่ควรได้รับการถ่ายทอดในทุกด้านขององค์กร เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ควรสร้างวัฒนธรรมของการเปิดกว้างและการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมมุมมองที่หลากหลาย และจัดหาทรัพยากรและเสรีภาพให้กับทีมในการสำรวจแนวคิดใหม่ๆ

6. ทักษะการสื่อสารที่แข็งแกร่ง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่ผู้นำต้องมี ผู้นำจะต้องแสดงวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม และนำทางความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า และหุ้นส่วนเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสาร ผู้นำที่กระตือรือร้นควรตั้งใจฟัง พูดอย่างชัดเจน และให้ข้อเสนอแนะที่

สร้างสรรค์และทันที่แกที่ทีมงาน สามารถสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย ตั้งแต่การสนทนาแบบเห็นหน้ากัน ไปจนถึงโซเชียลมีเดียและอีเมล

7. ความฉลาดทางอารมณ์ นับว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำที่ไม่หยุดนิ่ง โดยเฉพาะในยุคปัญญาประดิษฐ์ ซึ่ง AI ไม่สามารถทำแทนได้ ผู้นำเข้าใจวิถีจัดการอารมณ์ อ่านและตอบสนองต่ออารมณ์ของบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกเพื่อปลูกฝังความฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำที่กระตือรือร้น ควรฝึกฝนการตระหนักรู้ในตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ และการฟังอย่างกระตือรือร้น ควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและความปลอดภัยภายในทีม โดยที่บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะแบ่งปันความคิดและความรู้สึกของตน

โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ที่สำคัญ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีความยืดหยุ่นและประนีประนอม มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์

ผู้นำต้องการการพัฒนาทั้งแนวนอนและแนวตั้ง การพัฒนาในแนวนอนมักมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะรูปแบบ และความสามารถจากมุมมองทางเทคนิค การพัฒนาในแนวตั้งเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาที่เกิดขึ้นใหม่ หมายถึง การเติบโตอย่างก้าวหน้าของผู้นำในการเพิ่มความซับซ้อนทางสังคม อารมณ์ ประสาทสัมผัส และความรู้ความเข้าใจ โดยจะกำหนดวิธีที่ผู้นำตีความและโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมของตน การพัฒนาในแนวตั้งช่วยให้ผู้นำมีความโดดเด่น คล่องตัว และมีความยืดหยุ่น ด้วยการพัฒนาแนวตั้ง ผู้นำสามารถเรียนรู้วิธีตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ซับซ้อน การพัฒนาในแนวตั้งจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการเป็นผู้นำที่หลากหลายในเวลาและบริบทที่เหมาะสม การพัฒนาในแนวตั้งไม่ได้ช่วยยกระดับทักษะของผู้นำ แต่เพื่อเปลี่ยนกรอบความคิดของผู้นำ วิธีคิดและการรับรู้ถึงความท้าทายของผู้นำ การฝึกสอนความเป็นผู้นำทำให้สามารถพัฒนาในแนวตั้งผ่านแนวทางส่วนบุคคลและมุ่งเน้นการปฏิบัติ การฝึกสอนเป็นพื้นที่สำหรับผู้นำในการทดลองและขยายขีดความสามารถของตนในรูปแบบที่ปรับบริบทตามอัตลักษณ์ บทบาท และองค์กรของตน ผู้นำร่วมมือกับโค้ชเพื่อเพิ่มการตระหนักรู้ในตนเองและเปิดเผยข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกรอบความคิดที่ยั่งยืน ฝึกฝนรูปแบบและความสามารถของผู้นำ และขยายผลกระทบของพวกเขา พัฒนาผู้นำทุกระดับ องค์กรที่มีภาวะผู้นำพลวัตคนเดียวจะไม่เจริญรุ่งเรือง แต่ ผู้นำที่มีพลวัตจะต้องอยู่ในองค์กรหลายระดับ เช่นเดียวกับการฝึกสอนความเป็นผู้นำ ควรบูรณาการเข้ากับโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าผู้นำทุกระดับมีภาวะผู้นำพลวัต ในอดีตการขยายขนาดโครงการพัฒนาความเป็นผู้นำเพื่อกำหนดเป้าหมายทุกระดับขององค์กรจะเป็นการสิ้นเปลืองทรัพยากร อย่างไรก็ตามการฝึกสอนความเป็นผู้นำที่ใช้เทคโนโลยีเป็นการแก้ปัญหาที่คุ้มค่าในการขยายการเข้าถึงการพัฒนาในแนวตั้ง (Daniels, 2023; Berman & Korsten, 2014)

Wolfgramm, Flynn-Coleman & Conroy, 2015; Dawson & Andriopoulos, 2014) กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ ดังนี้

1. การจัดการการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมขององค์กร ผู้นำควรเปลี่ยนแปลงทุกมิติในองค์กรอย่างรวดเร็ว โดยทำอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ไม่หยุดนิ่งจะต้องสามารถคาดการณ์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่กระทบต่อวิสัยทัศน์และทิศทางโดยรวมขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

2. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการทดลอง ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการทดลอง โดยพัฒนาตนเองให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทีมคิดนอกกรอบและรับความเสี่ยงเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม สิ่งนี้อาจเป็นเรื่องยากในองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรไม่ยอมให้เกิดความล้มเหลวขึ้นได้

3. เพิ่มพลังอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ตนเองและบุคลากร ฝึกฝนการเพิ่มพลังอำนาจในทุกมิติ สร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและบุคลากรอยู่เสมอ

4. สร้างทีมงานที่เข้มแข็งให้กระจายไปตามหน่วยงานหลัก และหน่วยงานย่อยในองค์กร

5. เข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้งและพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารและการทำงาน

ร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างความไว้วางใจและการสร้างความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันถือเป็นสิ่งสำคัญในการเอาชนะความท้าทาย

6. เรียนรู้และทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ พัฒนาองค์กรไม่ให้เกิดการหยุดชะงัก กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล และตอบสนองคาดหวังของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ผู้นำควรคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงและปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสม สิ่งนี้ต้องอาศัยความเต็มใจที่จะเรียนรู้และเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ และตอบสนองความปรารถนาของบุคลากรและลูกค้าที่จะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

8. พยายามเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง แม้ว่าการเปลี่ยนแปลงมักจำเป็นสำหรับการเติบโตและความสำเร็จ แต่ก็สามารถเผชิญกับการต่อต้านจากบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และแม้แต่ผู้นำคนอื่น ๆ ภายในองค์กร

9. ผู้นำสร้างแนวร่วมที่แข็งแกร่งของผู้สนับสนุนภายในองค์กรเพื่อช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

บทสรุป

ภาวะผู้นำพลวัตในยุคปัญญาประดิษฐ์ นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรไม่ว่าขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ควรพัฒนาผู้นำทุกระดับให้มีคุณลักษณะให้มีภาวะผู้นำพลวัต เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดคุณภาพในทุกมิติไปและนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถปรับกลยุทธ์เพื่อก้าวหน้าและสร้างความได้เปรียบคู่แข่ง ช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง คุณลักษณะสำคัญที่เป็นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การทำงานเชิงรุก

เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล มีความยืดหยุ่นและประนีประนอม มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

สามารถสร้างเป็นโมเดลฟันเฟือง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลฟันเฟือง

เอกสารอ้างอิง

- Berman, S., & Korsten, P. (2014). Leading in the Connected Era. *Strategy and Leadership*, 42(1), 37-46.
- Bryta, S. (2023). *The Dynamic Leadership Framework*. Retrieved from <https://www.framework.dynamic.leader>.
- Ceocosulting. (2023). *7 Traits of a Dynamic Leader*. Retrieved from <https://www.ceocosulting.com/post/7-traits-of-a-dyna>.
- Dag Von, L. & Nilmini, W. (2006). Dynamic Leadership in unstable and unpredictable environments, *International Journal of science Enterprises Ltd*, 3(4), 339-350.
- Daniels, R. (2023). *The 10 fundamental traits of a dynamic leader*. Retrieved from www.dynamic.trait.leader.
- Dawson, P. & Andriopoulos, C. (2014). *Managing Change, Creativity and Innovation*. Thousand Oaks: Sage.
- Greenfield, D. (2023). *The enactment of dynamic leadership National Institutes of Health* Retrieved from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>

- Grobler, P. A. (2016). In search of excellence: leadership challenges facing companies in the new South Africa. *SAM Advanced Management Journal*, 61(2), 22-34.
- Jacinto C. Gavino & Edwin J. Portugal. (2015). An Integrated and Dynamic Leadership Framework: A Perceptual Map of the Interaction Among the Leader, Followers, Outcomes, and Context. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 4(4), 237-251.
- Kouzes, J. & Posner, B. (2012). *The Leadership Challenge, 5th Ed.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Léautier, F. (2014). *Leadership in a Globalized World: Complexity, Dynamics and Risks.* New York: Palgrave Macmillan.
- Medium, N. (2023), *Dynamic leadership is a powerful driver of success.* Retrieved from www.dynamic.leadership.
- Newton, R. (2023). *8 - Principles that a Dynamic Leadership must have.* Retrieved from <https://www.businessstudynotes.com> > pr...
- Noorderhaven, N., & Vallejo, B. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building. *International Journal of Project Management*, 34(5), 806–818.
- Rahul, P. (2023). *What Is Dynamic Leadership? Inspiring Change And Driving Success The Leadership Quarterly*, 39(1), 34–51.
- Ross, R. L., Williams, C. E., & Harrington, N. T. (2018). Construct redundancy in leader behaviors: A review and agenda for the future. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 236–251.
- Smith, P. & Cockburn, T. (2022). Dynamic Leadership Models for Global Business. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3061505>.
- Warwick, L. (2023). *5 Characteristics of Dynamic Leader in a Remote Workforce.* Retrieved from <https://www.upwork.com>
- Wolfgramm, S., Flynn-Coleman, D. & Conroy, D. (2015). Dynamic interactions of agency in leadership: an integrative framework for analyzing agency in sustainability leadership, *Journal of Business Ethics*, 126(4), 649–662.

