

ภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล: การปรับตัวและความท้าทาย

Charismatic Leadership in the Digital Age: Adaption and Challenges

ละอองดาว ชาทองยศ

Laongdao Chatongyot

โรงเรียนหทัยคริสเตียน

Hathai Cristian School

*Corresponding author, e-mail: bovy1717@gmail.com



Received: October 20, 2023; Revivsed: November 6, 2023; Accepted: November 18, 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการปรับตัวและความท้าทายของภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของยุคดิจิทัล โดยวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อรูปแบบการนำและการสร้างอิทธิพลของผู้นำแบบบารมี การศึกษาพบว่าแม้คุณลักษณะหลักของภาวะผู้นำแบบบารมี เช่น ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ยังคงมีความสำคัญ แต่ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับยุคสมัย บทความนำเสนอแนวทางการปรับตัวที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาความเข้าใจในเทคโนโลยี การใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานเทคโนโลยีกับคุณค่าทางมนุษย์ และการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร นอกจากนี้ ยังวิเคราะห์กรณีศึกษาของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีสำหรับอนาคต บทความสรุปว่าการผสมผสานระหว่างพลังของบารมีกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดจะเป็นกุญแจสำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบบารมี ยุคดิจิทัล การปรับตัว เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม

Abstract

This article examines the adaptation and challenges of charismatic leadership in the context of the digital age, analyzing the impact of technological changes on leadership styles and the influence of charismatic leaders. The study finds that while core characteristics of charismatic leadership, such as the ability to inspire and articulate a clear vision, remain important, leaders must develop digital skills and adapt their communication methods to suit the modern era. The article

presents key adaptation strategies, including developing technological understanding, effective use of digital media, creating a vision that integrates technology with human values, and promoting a culture of innovation within organizations. Additionally, it analyzes case studies of leaders who have successfully adapted to the digital age and suggests approaches for developing charismatic leadership for the future. The article concludes that the combination of charismatic power and the ability to skillfully utilize digital technology will be the key to effective leadership in the digital age.

Keywords: Charismatic leadership, Digital age, Adaptation, Digital technology, Innovation

บทนำ

ในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) ยังคงเป็นรูปแบบการนำที่มีอิทธิพลอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรและสังคม แม้ว่าแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีจะมีรากฐานมาจากทฤษฎีทางสังคมวิทยาของ Max Weber ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 แต่ความสำคัญของมันก็ยังคงปรากฏชัดในยุคดิจิทัลปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้สร้างความท้าทายใหม่ๆ ให้กับผู้นำแบบบารมี ทำให้ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรักษาประสิทธิภาพในการนำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามในบริบทที่เปลี่ยนไป

ยุคดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในวิธีการทำงาน การสื่อสาร และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้คน (Schwarzmueller et al., 2018) การเชื่อมต่อแบบทุกที่ทุกเวลา (ubiquitous connectivity) และการเข้าถึงข้อมูลอย่างไร้ขีดจำกัด ได้เปลี่ยนแปลงความคาดหวังของผู้คนที่มีต่อผู้นำ ทั้งในแง่ของความโปร่งใส ความรวดเร็วในการตอบสนอง และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การทำงานระยะไกลและรูปแบบองค์กรเสมือน (virtual organizations) ยังท้าทายวิธีการสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ของผู้นำแบบบารมีแบบดั้งเดิม

ในขณะเดียวกัน เทคโนโลยีดิจิทัลก็ได้เปิดโอกาสใหม่ๆ สำหรับผู้นำแบบบารมีในการขยายอิทธิพลและสร้างผลกระทบในวงกว้าง สื่อสังคมออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่างๆ ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ และระดมการสนับสนุนจากผู้คนจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว (Grover & Froese, 2016) ตัวอย่างเช่น ผู้นำทางธุรกิจอย่าง Elon Musk หรือผู้นำทางสังคมอย่าง Greta Thunberg ได้ใช้ประโยชน์จากสื่อดิจิทัลในการสร้างอิทธิพลและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับโลก

อย่างไรก็ตาม การปรับตัวของผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัลไม่ใช่เรื่องง่าย การรักษาความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในยุคของข่าวลวงและข้อมูลที่บิดเบือน การสร้างความสัมพันธ์ที่แท้จริงใน

โลกเสมือน และการรักษาสสมดุลระหว่างความเป็นส่วนตัวกับความเป็นสาธารณะ ล้วนเป็นความท้าทายที่ผู้นำแบบบารมีต้องเผชิญ นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลและความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคนี้ (Cortellazzo et al., 2019)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมี

ความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบารมี

ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) เป็นรูปแบบการนำที่มีลักษณะเฉพาะและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้ตาม โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดของ Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งได้นิยามคำว่า "บารมี" (charisma) ว่าเป็น "คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่ทำให้เขาถูกมองว่าเป็นผู้มีความสามารถเหนือธรรมชาติ เหนือมนุษย์ปกติ หรือเป็นผู้มีพลังพิเศษ" (Weber, 1947)

นักวิชาการในยุคต่อมาได้พัฒนาและขยายความแนวคิดนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น House (1976) ได้นิยามภาวะผู้นำแบบบารมีว่าเป็นรูปแบบการนำที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในผู้ตามผ่านวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูด ความสามารถในการสื่อสาร และการเป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะที่ Conger และ Kanungo (1998) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรผ่านวิสัยทัศน์ที่แตกต่างจากสถานะปัจจุบัน และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามเชื่อมั่นและทุ่มเทเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) เป็นรูปแบบการนำที่มีลักษณะเฉพาะและมีอิทธิพลอย่างมากต่อผู้ตาม โดยมีรากฐานมาจากแนวคิดของ Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ซึ่งได้นิยามคำว่า "บารมี" (charisma) ว่าเป็น "คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่ทำให้เขาถูกมองว่าเป็นผู้มีความสามารถเหนือธรรมชาติ เหนือมนุษย์ปกติ หรือเป็นผู้มีพลังพิเศษ" (Weber, 1947)

นักวิชาการในยุคต่อมาได้พัฒนาและขยายความแนวคิดนี้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น House (1976) ได้นิยามภาวะผู้นำแบบบารมีว่าเป็นรูปแบบการนำที่ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในผู้ตามผ่านวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูด ความสามารถในการสื่อสาร และการเป็นแบบอย่างที่ดี ในขณะที่ Conger และ Kanungo (1998) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นกระบวนการที่ผู้นำสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กรผ่านวิสัยทัศน์ที่แตกต่างจากสถานะปัจจุบัน และสามารถโน้มน้าวให้ผู้ตามเชื่อมั่นและทุ่มเทเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์นั้น

องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูด (Compelling Vision): ผู้นำแบบบารมีมักมีความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์นี้มักเป็นภาพอนาคตที่ดีกว่าสภาพปัจจุบัน และสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shamir et al., 1993)

2. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Skills): ผู้นำแบบบารมีมีทักษะการสื่อสารที่โดดเด่น สามารถถ่ายทอดความคิดและอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ภาษาที่กระตุ้นอารมณ์และสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงใช้สัญลักษณ์และการเล่าเรื่องเพื่อสร้างความหมายและความเชื่อมโยงกับผู้ตาม (Antonakis et al., 2016)

3. ความมั่นใจและความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence): ผู้นำแบบบารมีแสดงออกถึงความมั่นใจสูง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและวิสัยทัศน์ที่น่าเสนอ ซึ่งความมั่นใจนี้มีผลต่อความน่าเชื่อถือและการสร้างความไว้วางใจจากผู้ตาม (Bass, 1985)

4. ความกล้าเสี่ยงและการท้าทายสถานะเดิม (Risk-taking and Status Quo Challenge): ผู้นำแบบบารมีมักแสดงออกถึงความกล้าที่จะท้าทายสถานะเดิม และพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมนี้สร้างความประทับใจและแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม (Conger & Kanungo, 1998)

5. ความเข้าใจและตอบสนองต่อสภาพแวดล้อม (Environmental Sensitivity): ผู้นำแบบบารมีมีความสามารถในการวิเคราะห์และเข้าใจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถระบุโอกาสและภัยคุกคาม และปรับกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม (Conger & Kanungo, 1998)

6. การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ (Emotional Bonding): ผู้นำแบบบารมีสามารถสร้างความผูกพันทางอารมณ์กับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ยิ่งใหญ่ (Shamir et al., 1993)

พัฒนาการของแนวคิดภาวะผู้นำแบบบารมี

แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีได้มีการพัฒนาและขยายความมาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ Weber เสนอแนวคิดนี้ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 โดยมีพัฒนาการที่สำคัญดังนี้:

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีของ Weber Max Weber (1947) เสนอแนวคิดเรื่องอำนาจบารมี (charismatic authority) ว่าเป็นหนึ่งในรูปแบบของอำนาจที่ชอบธรรม โดยเชื่อว่าผู้นำแบบบารมีมักปรากฏในช่วงวิกฤตทางสังคมและสามารถนำพาสังคมผ่านการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ได้

2. การฟื้นฟูแนวคิดในช่วงทศวรรษ 1970-1980 นักวิชาการอย่าง House (1976) และ Burns (1978) ได้นำแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมีมาศึกษาในบริบทขององค์กรและการเมือง โดย House ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมีที่อธิบายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม และผลกระทบของผู้นำแบบบารมีในองค์กร

3. การพัฒนาแบบจำลองและทฤษฎีในช่วงทศวรรษ 1980-1990 นักวิจัยหลายท่าน เช่น Bass (1985), Conger และ Kanungo (1987), และ Shamir et al. (1993) ได้พัฒนาแบบจำลองและทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการและกลไกของภาวะผู้นำแบบบารมี รวมถึงผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม

4. การเชื่อมโยงกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass (1985) ได้เสนอว่าภาวะผู้นำแบบบารมีเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในการศึกษาภาวะผู้นำยุคใหม่

5. การศึกษาผลกระทบในระดับองค์กรและสังคม งานวิจัยในช่วงทศวรรษ 1990-2000 ได้ขยายขอบเขตการศึกษาไปสู่ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบบารมีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Waldman & Yammarino, 1999)

6. การวิพากษ์และการพัฒนาแนวคิดในศตวรรษที่ 21 นักวิชาการร่วมสมัยได้วิพากษ์และขยายแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบบารมี โดยพิจารณาถึงข้อจำกัดและผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Antonakis et al., 2016)

ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบบารมีต่อองค์กรและสังคม

ภาวะผู้นำแบบบารมีมีผลกระทบที่สำคัญต่อองค์กรและสังคมในหลายมิติ ดังนี้:

1. ผลกระทบต่อผู้ตาม เพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร (Shamir et al., 1993) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ (Mumford et al., 2002) เพิ่มความพึงพอใจในงานและความเชื่อมั่นในตนเองของผู้ตาม (Conger et al., 2000)

2. ผลกระทบต่อองค์กร ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในองค์กร (Conger & Kanungo, 1998) เพิ่มประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานขององค์กร (Waldman et al., 2001) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีเอกลักษณ์ (Bass & Avolio, 1993)

3. ผลกระทบต่อสังคม ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง (Burns, 1978) สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในประเด็นสาธารณะ (Shamir et al., 1993) ส่งเสริมการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมและเป้าหมายระดับชาติ (House et al., 1991) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม (Hofmann & Jones, 2005)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำแบบบารมีจะมีผลกระทบเชิงบวกหลายประการ แต่ก็มีข้อจำกัดและความเสี่ยงที่ควรพิจารณา

4. ข้อจำกัดและความเสี่ยง การพึ่งพาผู้นำมากเกินไป (Over-reliance) องค์กรหรือสังคมอาจพึ่งพาวิสัยทัศน์และการตัดสินใจของผู้นำแบบบารมีมากเกินไป ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมและการพัฒนาภาวะผู้นำในระดับอื่นๆ (Khurana, 2002) ความเสี่ยงจากการตัดสินใจผิดพลาด: เนื่องจากภาวะผู้นำแบบบารมีมักมีอำนาจในการตัดสินใจสูง หากตัดสินใจผิดพลาดอาจส่งผลกระทบรุนแรงต่อองค์กรหรือสังคม (Conger, 1990) การสร้างวัฒนธรรมการยอมตาม (Culture of Compliance): ผู้นำแบบบารมีอาจสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้ตามไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างหรือท้าทายวิสัยทัศน์ของผู้นำ (Tourish & Vatcha, 2005) ความเสี่ยงทางจริยธรรม: ผู้นำแบบบารมีอาจใช้อิทธิพลของตนในทางที่ผิด เช่น การ

แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือการละเมิดสิทธิของผู้อื่น (Howell & Avolio, 1992) ความยากในการสืบทอดตำแหน่ง: องค์การหรือสังคมที่พึ่งพาผู้นำแบบบารมีมากเกินไปอาจประสบปัญหาในการหาผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติเทียบเท่า (Beyer & Browning, 1999) ความเสี่ยงจากการสร้างภาพลวงตา: ผู้นำแบบบารมีอาจสร้างภาพลวงตาหรือความคาดหวังที่เกินจริง ซึ่งอาจนำไปสู่ความผิดหวังและการสูญเสียความเชื่อมั่นในระยะยาว (Maccoby, 2000)

การตระหนักถึงข้อจำกัดและความเสี่ยงเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาและประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบบารมีในองค์กรและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น

ลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญในทุกภาคส่วนของสังคม โดยมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้:

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและผลกระทบต่อสังคม

1. การเชื่อมต่อแบบทุกที่ทุกเวลา (Ubiquitous Connectivity) การพัฒนาของเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์เคลื่อนที่ทำให้ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลและติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา (Castells, 2010) เกิดสังคมเครือข่าย (Network Society) ที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง

2. การเติบโตของข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การเพิ่มขึ้นของปริมาณข้อมูลอย่างมหาศาลจากแหล่งต่างๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ อุปกรณ์ IoT และระบบดิจิทัลต่างๆ (McAfee & Brynjolfsson, 2012) เกิดโอกาสและความท้าทายในการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและการพัฒนานวัตกรรม

3. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิต การทำงานระยะไกล (Remote Work) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) กลายเป็นบรรทัดฐานใหม่ (Messenger & Gschwind, 2016) การเรียนรู้ออนไลน์และการพัฒนาทักษะด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น

4. การเปลี่ยนแปลงในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม การเกิดขึ้นของโมเดลธุรกิจใหม่ๆ เช่น แพลตฟอร์มเศรษฐกิจ (Platform Economy) และเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) (Parker et al., 2016) การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ในทุกอุตสาหกรรม

พฤติกรรมและความคาดหวังของคนในยุคดิจิทัล

1. การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์กลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวัน การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ทั้งส่วนตัวและทางธุรกิจผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

2. ความต้องการความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้น ผู้บริโภคและพนักงานคาดหวังความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรและผู้นำ ความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางดิจิทัล

3. การเปลี่ยนแปลงในค่านิยมและทัศนคติต่อการทำงานและองค์กร คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) มากขึ้น ความคาดหวังในการทำงานที่มีความหมายและสอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคล

4. พฤติกรรมการบริโภคข้อมูลและสื่อที่เปลี่ยนไป การบริโภคข้อมูลแบบ "สั้น กระชับ และรวดเร็ว" ผ่านสื่อสังคมออนไลน์และแอปพลิเคชัน ความท้าทายในการแยกแยะข้อมูลที่น่าเชื่อถือท่ามกลางข้อมูลจำนวนมาก (Information Overload)

การเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานและการบริหารองค์กร

1. การทำงานระยะไกลและองค์กรเสมือน การเพิ่มขึ้นของทีมงานที่กระจายตัวทางภูมิศาสตร์ (Geographically Dispersed Teams) ความท้าทายในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมเสมือน

2. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ การนำ AI และ Machine Learning มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจ การใช้ระบบอัตโนมัติในกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process Automation)

3. ความต้องการในการปรับตัวและนวัตกรรมขององค์กร การเพิ่มสำคัญของความคล่องตัวขององค์กร (Organizational Agility) ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการทดลองภายในองค์กร

4. การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การปรับเปลี่ยนจากโครงสร้างแบบลำดับชั้น (Hierarchical) ไปสู่โครงสร้างแบบแบนราบ (Flat) และเครือข่าย (Network) มากขึ้น (Petrrou et al., 2018) การเพิ่มสำคัญของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) และการปรับตัวของพนักงาน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การใช้ AI ในการคัดเลือกพนักงาน และการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการฝึกอบรม

5. การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการตัดสินใจและการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ข้อมูลเชิงลึก (Data-driven Insights) ในการตัดสินใจและการวางแผนกลยุทธ์มากขึ้น การเพิ่มความยืดหยุ่นในการวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการวิเคราะห์แนวโน้มและคาดการณ์อนาคต เช่น การใช้ AI ในการพยากรณ์ทางธุรกิจ

6. การเปลี่ยนแปลงในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเพิ่มสำคัญของการสร้างความผูกพันกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงในความ

คาดหวังของสังคมต่อบทบาทขององค์กรในการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม การเพิ่มพูนความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility) และการสร้างคุณค่าร่วม (Creating Shared Value)

การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ในโลกของการทำงานและการบริหารองค์กรส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อบทบาทและความท้าทายของผู้นำในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้นำแบบบารมีที่ต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรักษาประสิทธิภาพในการนำองค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้

ความท้าทายของภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัล ผู้นำแบบบารมีต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิธีการสร้างอิทธิพลและการนำองค์กร ความท้าทายเหล่านี้ประกอบด้วย:

การสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ในโลกเสมือน

1. การรักษาพลังของการสื่อสารแบบบารมีในสภาพแวดล้อมออนไลน์ ความท้าทายในการถ่ายทอดอารมณ์และพลังของผู้นำผ่านการสื่อสารทางไกล เช่น การประชุมผ่านวิดีโอ (Avolio et al., 2014) การปรับเปลี่ยนเทคนิคการสื่อสารเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและความน่าเชื่อถือในช่องทางดิจิทัล
2. การสร้างความใกล้ชิดและความไว้วางใจผ่านช่องทางดิจิทัล การพัฒนาทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจกับทีมงานที่ทำงานระยะไกล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบไฮบริดหรือเสมือน
3. การจัดการกับข้อจำกัดของการสื่อสารทางไกล การแก้ไขปัญหาการสื่อสารที่ขาดความชัดเจนหรือการตีความผิดพลาดในการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล การรับมือกับความเหนื่อยล้าจากการประชุมทางวิดีโอ (Zoom Fatigue) และการรักษาความสนใจของผู้ฟังในการสื่อสารทางไกล

การรักษาความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในยุคข้อมูลข่าวสาร

1. การจัดการกับข่าวลวงและข้อมูลที่บิดเบือน การรับมือกับการแพร่กระจายของข้อมูลเท็จหรือบิดเบือนเกี่ยวกับองค์กรหรือผู้นำในสื่อสังคมออนไลน์ การพัฒนากลยุทธ์ในการตรวจสอบและตอบโต้ข้อมูลที่ผิดอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อข้อมูลที่เผยแพร่อย่างรวดเร็ว การปรับตัวให้เข้ากับความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล การสร้างสมดุลระหว่างการเปิดเผยข้อมูลกับการรักษาความลับทางธุรกิจ
3. การรักษาภาพลักษณ์และชื่อเสียงในสื่อสังคมออนไลน์ การจัดการกับการวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นเชิงลบในสื่อสังคมออนไลน์ การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่สอดคล้องกันระหว่างช่องทางออนไลน์และออฟไลน์เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือ

การสร้างแรงบันดาลใจและการจูงใจในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

1. การปรับวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาด การสร้างความสมดุลระหว่างการรักษาค่านิยมหลักขององค์กรกับการปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล
2. การสร้างแรงจูงใจในทีมงานที่ทำงานระยะไกลและมีความหลากหลาย การพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงานในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบไฮบริด การจัดการกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความคาดหวังของพนักงานที่มีความหลากหลาย
3. การรักษาพลังและความกระตือรือร้นของทีมงานในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่อง การส่งเสริมความยืดหยุ่นและการปรับตัวในทีมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน

การจัดการกับความคาดหวังและการตรวจสอบที่เพิ่มขึ้นจากสังคมออนไลน์

1. การรับมือกับการวิพากษ์วิจารณ์และความเห็นที่หลากหลายในสื่อสังคมออนไลน์ การพัฒนาทักษะในการรับฟังและตอบสนองต่อข้อวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ การสร้างกลยุทธ์การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางดิจิทัล
2. การสร้างสมดุลระหว่างความเป็นส่วนตัวกับความเป็นสาธารณะ การจัดการกับความคาดหวังในการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของผู้นำในยุคดิจิทัล การรักษาขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัวและบทบาทสาธารณะในสื่อสังคมออนไลน์
3. การตอบสนองต่อความคาดหวังในการแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นสังคมและการเมือง การพิจารณาว่าเมื่อใดและอย่างไรที่ผู้นำควรแสดงจุดยืนในประเด็นทางสังคมและการเมือง การพิจารณาว่าเมื่อใดและอย่างไรที่ผู้นำควรแสดงจุดยืนในประเด็นทางสังคมและการเมือง การรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่มีความอ่อนไหว การสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายในการแสดงจุดยืนทางสังคม
4. การจัดการกับความคาดหวังในการตอบสนองอย่างรวดเร็ว การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารที่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินหรือวิกฤตได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างสมดุลระหว่างความรวดเร็วในการตอบสนองกับความถูกต้องและความรอบคอบในการสื่อสาร
5. การรับมือกับการเปรียบเทียบและการแข่งขันในโลกดิจิทัล การจัดการกับความกดดันจากการเปรียบเทียบผลงานและความสำเร็จกับผู้นำคนอื่น ๆ ในสื่อสังคมออนไลน์ การรักษาความมั่นใจและความน่าเชื่อถือท่ามกลางการวิพากษ์วิจารณ์และการเปรียบเทียบที่เพิ่มขึ้นในโลกดิจิทัล

ความท้าทายเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ผู้นำแบบบารมีต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรักษาประสิทธิภาพในการนำองค์กรในยุคดิจิทัล ในส่วนต่อไป เราจะวิเคราะห์แนวทางการปรับตัวของผู้นำแบบบารมีเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้

การปรับตัวของผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล

เพื่อรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัล ผู้นำแบบบารมีจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ โดยมีแนวทางการปรับตัวที่สำคัญดังนี้

การพัฒนาทักษะดิจิทัลและความเข้าใจในเทคโนโลยี

1. การเรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลและแพลตฟอร์มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการสื่อสาร การเข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดของเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในการนำมาใช้ในองค์กร
2. การเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อธุรกิจและสังคม การศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมและองค์กร การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและผลกระทบต่อสังคม
3. การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ การสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของพนักงานในทุกระดับขององค์กร

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารและการสร้างภาพลักษณ์

1. การใช้สื่อสังคมออนไลน์และแพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากลยุทธ์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่สอดคล้องกับภาพลักษณ์และวิสัยทัศน์ของผู้นำ การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
2. การสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจและมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ การพัฒนาทักษะในการสร้างเนื้อหาที่มีคุณภาพสูงในรูปแบบต่างๆ เช่น วิดีโอ พอดแคสต์ บล็อก การปรับปรุงทักษะการนำเสนอและการพูดในที่สาธารณะให้เหมาะสมกับการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล
3. การรักษาความเป็นตัวตนและความจริงใจในการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล การพัฒนาวิธีการสื่อสารที่แสดงถึงความเป็นตัวตนและความจริงใจผ่านช่องทางดิจิทัล การสร้างความสมดุลระหว่างการรักษาภาพลักษณ์ทางวิชาชีพกับการแสดงความเป็นมนุษย์และความเห็นอกเห็นใจ

การสร้างวิสัยทัศน์ที่ตอบโจทย์ยุคดิจิทัล

1. การวิเคราะห์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและสังคม การพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มเพื่อคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญและผู้นำทางความคิดในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานระหว่างคุณค่าทางมนุษย์และศักยภาพของเทคโนโลยี การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่คำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานของมนุษย์ การสร้างสมดุลระหว่างการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรักษาค่านิยมและจริยธรรมขององค์กร

3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจและความหวังในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทักษะในการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจผ่านช่องทางดิจิทัล การสร้างเรื่องราวและตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัล

การส่งเสริมวัฒนธรรมและการปรับตัวขององค์กร

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การส่งเสริมการทดลองและการเรียนรู้จากความล้มเหลวในองค์กร การสร้างระบบและกระบวนการที่สนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรมภายในองค์กร

2. การส่งเสริมการทำงานแบบข้ามสายงานและการแลกเปลี่ยนความรู้ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานร่วมกันในองค์กร

3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการให้บริการ การวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมการใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึกในการตัดสินใจและการพัฒนากลยุทธ์

การปรับตัวเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำแบบบารมีสามารถรักษาประสิทธิภาพและอิทธิพลของตนในยุคดิจิทัล โดยผสมผสานจุดแข็งของภาวะผู้นำแบบบารมีกับทักษะและความเข้าใจใหม่ๆ ที่จำเป็นในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี

กรณีศึกษาผู้นำแบบบารมีที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล

เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นของการปรับตัวของผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล เราจะวิเคราะห์กรณีศึกษาของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล

1. Satya Nadella – CEO ของ Microsoft

Satya Nadella เป็นตัวอย่างที่โดดเด่นของผู้นำแบบบารมีที่สามารถปรับตัวและนำพาองค์กรขนาดใหญ่เข้าสู่ยุคดิจิทัลได้อย่างประสบความสำเร็จ

1. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร Nadella ได้ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของ Microsoft จาก "Know-It-All" เป็น "Learn-It-All" ซึ่งส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง (Nadella et al., 2017) เขาใช้การสื่อสารที่เปิดกว้างและจริงใจเพื่อสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน



2. การปรับกลยุทธ์ทางธุรกิจให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล Nadella นำ Microsoft เข้าสู่ธุรกิจ Cloud Computing อย่างจริงจัง โดยพัฒนา Azure ให้เป็นหนึ่งในผู้นำตลาด เขาส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น AI และ Mixed Reality

3. การใช้สื่อดิจิทัลในการสื่อสารวิสัยทัศน์ Nadella ใช้ Twitter และ LinkedIn อย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารวิสัยทัศน์และความคิดของเขา เขาเขียนหนังสือ "Hit Refresh" เพื่อแบ่งปันมุมมองและประสบการณ์ในการนำ Microsoft สู่อายุดิจิทัล

2. Marc Benioff – CEO ของ Salesforce

Marc Benioff เป็นผู้นำแบบบารมีที่ไม่เพียงแต่ประสบความสำเร็จในการสร้างบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำ แต่ยังเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างผลกระทบทางสังคม

1. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานเทคโนโลยีกับความรับผิดชอบต่อสังคม Benioff พัฒนาแนวคิด "1-1-1 Model" ที่บริจาค 1% ของผลิตภัณฑ์, เวลาของพนักงาน, และทรัพยากรบริษัทเพื่อการกุศล เขาใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการรณรงค์และสนับสนุนประเด็นทางสังคมต่างๆ

2. การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ Benioff ใช้ Twitter เป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารวิสัยทัศน์, แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นสำคัญ, และสร้างการมีส่วนร่วมกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เขาใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสร้างภาพลักษณ์ของผู้นำที่มีความคิดก้าวหน้าและใส่ใจสังคม

3. การส่งเสริมนวัตกรรมและการปรับตัวขององค์กร Benioff ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมใน Salesforce ผ่านการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น AI และ Blockchain เขาใช้การประชุมประจำปี Dreamforce เป็นเวทีในการนำเสนอนวัตกรรมและสร้างแรงบันดาลใจให้กับลูกค้าและพาร์ทเนอร์

3. Jacinda Ardern – อดีตนายกรัฐมนตรีนิวซีแลนด์

แม้จะไม่ใช่นำในภาคธุรกิจเทคโนโลยี แต่ Jacinda Ardern เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นำทางการเมืองที่ใช้ภาวะผู้นำแบบบารมีร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารโดยตรงกับประชาชน Ardern ใช้ Facebook Live เป็นประจำในการพูดคุยกับประชาชนอย่างไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะในช่วงวิกฤต COVID-19 เธอใช้ Instagram ในการแสดงภาพลักษณ์ของผู้นำที่เข้าถึงได้และมีความเป็นมนุษย์

2. การสื่อสารที่โปร่งใสและจริงใจในยุคดิจิทัล Ardern ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสารนโยบายและการตัดสินใจของรัฐบาลอย่างตรงไปตรงมา เธอแสดงความเห็นอกเห็นใจและความจริงใจผ่านสื่อดิจิทัลในช่วงเวลาวิกฤต เช่น เหตุการณ์กราดยิงที่ Christchurch

3. การใช้เทคโนโลยีในการบริหารประเทศ Ardern ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการภาครัฐและการมีส่วนร่วมของประชาชน เธอสนับสนุนนโยบายดิจิทัลที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและการเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง

จากกรณีศึกษาเหล่านี้ เราสามารถเห็นว่าผู้นำแบบบารมีที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลมีลักษณะร่วมกันคือ ความสามารถในการปรับตัว, การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์, และการผสมผสานวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีกับคุณค่าทางสังคมและมนุษย์

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปประเด็นสำคัญ

1. การรักษาแก่นของภาวะผู้นำแบบบารมีในขณะที่ปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล ผู้นำแบบบารมียังคงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง แต่ต้องปรับวิธีการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ให้เข้ากับบริบทดิจิทัล การรักษาความเป็นตัวตน ความจริงใจ และความน่าเชื่อถือยังคงเป็นหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล
2. ความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลและความเข้าใจในเทคโนโลยี ผู้นำแบบบารมีต้องพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อสามารถนำองค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อธุรกิจและสังคมเป็นสิ่งจำเป็นในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ในโลกออนไลน์ ผู้นำต้องพัฒนาทักษะในการใช้สื่อดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างสมดุลระหว่างการสื่อสารออนไลน์และการมีปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวเป็นสิ่งสำคัญ

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีในอนาคต

1. การส่งเสริมการวิจัยเพื่อเข้าใจผลกระทบของเทคโนโลยีต่อภาวะผู้นำ สนับสนุนการศึกษารวบรวมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ศึกษาผลกระทบของ AI และเทคโนโลยีอุบัติใหม่ต่อบทบาทและความคาดหวังของผู้นำ
2. การพัฒนาหลักสูตรและโปรแกรมการฝึกอบรมที่บูรณาการทักษะความเป็นผู้นำแบบบารมีกับความเชี่ยวชาญด้านดิจิทัล จัดโปรแกรมการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่รวมการเรียนรู้ออนไลน์และการฝึกปฏิบัติจริง สร้างโอกาสในการฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การสร้างเครือข่ายและพื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์สำหรับผู้นำในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) สำหรับผู้นำแบบบารมีเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล สร้างพันธมิตรระหว่างองค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน
4. การส่งเสริมการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์และทักษะการสร้างความสัมพันธ์ในโลกดิจิทัล พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์และการเข้าใจผู้อื่นใน

บริบทของการสื่อสารดิจิทัล ส่งเสริมการฝึกฝนการรับรู้และจัดการอารมณ์ในสถานการณ์ออนไลน์ที่มีความท้าทาย

5. การสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและการทดลองในการนำองค์กรยุคดิจิทัล สร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) สำหรับผู้นำในการทดลองใช้เทคโนโลยีและแนวทางใหม่ๆ ในการนำองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความล้มเหลวและการปรับตัวอย่างรวดเร็ว (Fail Fast, Learn Fast)

มุมมองต่อบทบาทของภาวะผู้นำแบบบารมีในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและสังคม

1. โอกาสในการใช้พลังของภาวะผู้นำแบบบารมีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในยุคดิจิทัล ผู้นำแบบบารมีสามารถใช้อิทธิพลของตนในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบ การสร้างวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงการพัฒนาทางเทคโนโลยีกับการแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

2. ความท้าทายในการสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการรักษาคุณค่าความเป็นมนุษย์ ผู้นำแบบบารมีต้องตระหนักถึงผลกระทบของเทคโนโลยีต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสังคม การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทางที่เสริมสร้างคุณค่าความเป็นมนุษย์และความเห็นอกเห็นใจ

3. บทบาทของผู้นำแบบบารมีในการสร้างวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัล การใช้ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนผ่านนวัตกรรมทางเทคโนโลยี การสร้างความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในยุคดิจิทัล

ในท้ายที่สุด ภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัลจะยังคงมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง แต่จำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อรับมือกับความท้าทายและโอกาสที่เทคโนโลยีนำมา ผู้นำที่สามารถผสมผสานพลังของบารมีกับความเชี่ยวชาญทางดิจิทัลจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรและสังคมไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนและมีความหมาย

บทสรุปสังเขป

บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบบารมีในบริบทของยุคดิจิทัล โดยได้ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายและโอกาสที่ผู้นำแบบบารมีต้องเผชิญในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี การศึกษานี้ได้แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าแก่นของภาวะผู้นำแบบบารมี เช่น ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ยังคงมีความสำคัญ แต่ผู้นำจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้สามารถนำองค์กรและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

ประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษานี้ ได้แก่

1. ความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลและความเข้าใจในเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและกำหนดกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคที่ข้อมูลและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ

2. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล โดยยังคงรักษาความเป็นตัวตน ความจริงใจ และความน่าเชื่อถือซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำแบบบารมี

3. การสร้างวิสัยทัศน์ที่ผสมผสานระหว่างศักยภาพของเทคโนโลยีกับคุณค่าทางมนุษย์ เพื่อนำพาองค์กรและสังคมไปสู่อนาคตที่ยั่งยืนและมีความหมาย

4. ความสำคัญของการส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมและการปรับตัวอย่างต่อเนื่องในองค์กร เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล

5. การตระหนักถึงความท้าทายและความเสี่ยงของภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัล เช่น การรักษาความน่าเชื่อถือท่ามกลางข้อมูลที่หลากหลาย และการจัดการกับความคาดหวังที่สูงขึ้นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการวิเคราะห์กรณีศึกษาของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เราพบว่าการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของผู้นำแบบบารมีกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรและสังคมได้

ในอนาคต การพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัลจะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการระหว่างทักษะด้านมนุษย์และเทคโนโลยี การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้นำ นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เพื่อร่วมกันพัฒนาแนวทางการนำที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในโลกยุคดิจิทัล

ท้ายที่สุด ภาวะผู้นำแบบบารมีในยุคดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องของการใช้พลังของบารมีและเทคโนโลยีร่วมกันเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สร้างคุณค่า และนำพาสังคมไปสู่อนาคตที่ดีกว่า ผู้นำที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างความเป็นมนุษย์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะเป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญในการกำหนดทิศทางและรูปแบบของความเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 และต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Antonakis, J., Bastardo, N., Jacquart, P., & Shamir, B. (2016). *Charisma: An ill-defined and ill-measured gift*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3, 293-319.
- Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2000). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615-668.



- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121.
- Beyer, J. M., & Browning, L. D. (1999). Transforming an industry in crisis: Charisma, routinization, and supportive cultural leadership. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 483–520.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (2nd ed.). Wiley–Blackwell.
- Conger, J. A. (1990). The dark side of leadership. *Organizational Dynamics*, 19(2), 44–55.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1987). Toward a behavioral theory of charismatic leadership in organizational settings. *Academy of Management Review*, 12(4), 637–647.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). *Charismatic leadership in organizations*. Sage Publications.
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., & Menon, S. T. (2000). Charismatic leadership and follower effects. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 747–767.
- Cortellazzo, L., Bruni, E., & Zampieri, R. (2019). *The role of leadership in a digitalized world: A review*. *Frontiers in Psychology*, 10, 1938.
- Grover, V., & Froese, T. M. (2016). Knowledge management across the globe: An international survey of construction firms. *Canadian Journal of Civil Engineering*, 43(7), 591–599.
- Hofmann, D. A., & Jones, L. M. (2005). Leadership, collective personality, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 509–522.
- House, R. J. (1976). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp. 189–207). Southern Illinois University Press.
- House, R. J., Spangler, W. D., & Woycke, J. (1991). Personality and charisma in the U.S. presidency: A psychological theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 364–396.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1992). The ethics of charismatic leadership: Submission or liberation? *Academy of Management Executive*, 6(2), 43–54.
- Khurana, R. (2002). The curse of the superstar CEO. *Harvard Business Review*, 80(9), 60–66.
- Maccoby, M. (2000). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, 78(1), 68–77.
- McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2012). Big data: The management revolution. *Harvard Business Review*, 90(10), 60–68.

- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705–750.
- Nadella, S., Shaw, G., & Nichols, J. T. (2017). *Hit refresh: The quest to rediscover Microsoft's soul and imagine a better future for everyone*. Harper Business.
- Parker, G. G., Van Alstyne, M. W., & Choudary, S. P. (2016). *Platform revolution: How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. W. W. Norton & Company.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*, 44(5), 1766–1792.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594.
- Tourish, D., & Vatcha, N. (2005). Charismatic leadership and corporate cultism at Enron: The elimination of dissent, the promotion of conformity and organizational collapse. *Leadership*, 1(4), 455–480.
- Waldman, D. A., & Yammarino, F. J. (1999). CEO charismatic leadership: Levels-of-management and levels-of-analysis effects. *Academy of Management Review*, 24(2), 266–285.
- Waldman, D. A., Ramirez, G. G., House, R. J., & Puranam, P. (2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal*, 44(1), 134–143.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization* (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). Oxford University Press.