

การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล
เพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถเหนือ
ปัญญาประดิษฐ์*

THE APPLICATION OF NINE KEYS PRINCIPLES OF THE PALANGJIT
DHAMMA JAKRAWAN INSTITUTE FOR ENHANCING LEADERSHIP
SKILLS IN 21st CENTURY TO BE BEYOND ARTIFICIAL INTELLIGENCE

ชนภา ปุณณนันท

Chonnapha Punnanan

สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล

Palangjit Dhamma Jakrawan Institute

Corresponding Author E-mail: drchonck@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักการกุญแจดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล เพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถเหนือปัญญาประดิษฐ์ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความอดทน 2) ปัญญา 3) การสำรวจตน 4) ทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา 5) การแก้ไขปัญหา 6) การคิดบวกและการให้อภัย 7) ภาวะผู้นำ 8) การยอมรับความแตกต่างหลากหลาย 9) การเป็นผู้ให้ ซึ่งสามารถเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถเหนือปัญญาประดิษฐ์ในด้านของ 1) ความตระหนักรู้ในข้อมูลขององค์กรก่อนที่จะนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้งาน 2) การสร้างงานและทักษะของทีมงาน 3) จิตสำนึกของผู้นำ 4) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 5) ความฉลาดทางสังคม 6) ความคิดเชิงประยุกต์ 7) ความฉลาดทางอารมณ์ 8) ทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 9) การตัดสินใจ เพราะองค์ประกอบที่กล่าวไปเบื้องต้น จำเป็นต้องใช้ผู้นำที่มีความคิดเชิงวิเคราะห์ ที่จะสามารถตั้งสมมติฐาน การหาสาเหตุที่แท้จริง การเชื่อมโยงทางด้านปัจจัยต่างๆ อันเป็นเหมือนกับการวิเคราะห์หาอัลกอริทึมเพื่อนำไปใช้ในการประมวลผล หรือสร้างสรรค์เทคโนโลยีควบคู่กับความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ที่จะสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร

คำสำคัญ: หลักการกุญแจดอก; ปัญญาประดิษฐ์; ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21; สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล

*Received November 13, 2022; Revised December 17, 2022; Accepted December 17, 2022

Abstract

This Academic Article aimed to present the application of Nine Keys Principles of the Palangjit Dhamma Jakrawan Institute for enhancing leadership skills in 21st Century to be beyond Artificial Intelligence consisted of 1) Perseverance 2) Intellectual Skill 3) Self-Exploration 4) Communication and Intellectual Skills 5) Problem Solving 6) Positive thinking and forgiveness 7) Leadership 8) Accepting diversity 9) Giving and Sharing which could enhance 21st century leadership skills to be beyond Artificial Intelligence in the field of 1) Awareness of corporate data before artificial intelligence is deployed 2) Job and team Creation 3) Consciousness leadership 4) Critical Thinking 5) Social Intelligence 6) Adaptive thinking 7) Emotional Intelligence 8) Analytical thinking 9) Decision making. The elements of leadership skills were to be able to make assumption, finding the root cause, linking various factors which was analyzing algorithms in processing, creating technology with innovative creativity to be able to use the information obtained to achieve the efficiency of the organization.

Keywords: Nine Keys Principles; Artificial Intelligence; Leadership Skills in 21st Century; Palangjit Dhamma Jakrawan (PDJ)

บทนำ

สถานการณ์ความผันผวนในด้านการเปลี่ยนแปลงของโลกไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์ การพัฒนาและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้เกิดการสื่อสารที่ไร้พรมแดน ส่งผลให้สังคมอุตสาหกรรมเริ่มเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงมายุคสารสนเทศ เมื่อนับยุคอุตสาหกรรมที่ตั้งแต่เริ่มมีการปฏิบัติพบว่า อุตสาหกรรมยุค 1.0 เกิดขึ้นในช่วงปลายศตวรรษที่ 18 ถึงต้นศตวรรษที่ 20 ค.ศ. 1760-1840 การเปลี่ยนแปลงยุคที่ 1 จะเป็นยุคที่ เจมส์ วัตต์ ได้ปรับปรุงเครื่องจักรกลไอน้ำ นิโคเมนให้ใช้งานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถสร้างรถไฟลดระยะทางคมนาคม เกิดเครื่องจักรไอน้ำที่ใช้ถ่านหิน การปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 2 เฮนรี ฟอร์ด ได้นำระบบสายพานเข้ามาใช้ในสายการผลิตรถยนต์ใน ค.ศ. 1913 ในยุคนั้นเกิดโมเดลรถยนต์ที่มีจำนวนการผลิตมากถึง 15 ล้านคัน จนกระทั่งหยุดการผลิตไปใน ค.ศ. 1927 อย่างไรก็ตามเทคนิคการใช้สายพานในการผลิตได้รับการเผยแพร่ไปยังอุตสาหกรรมอื่น ๆ ทำให้ใช้แรงงานน้อยลง สามารถผลิตสินค้าได้จำนวนที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติ

อุตสาหกรรมยุคที่ 3 เริ่มในปี ค.ศ. 1970 เป็นจุดเริ่มต้นของยุค Information Technology คือคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในงานอุตสาหกรรม มีการคิดค้นคอมพิวเตอร์แบบ Mainframe กับ PC และอินเทอร์เน็ต โดยมีการเริ่มใช้โปรแกรม Computer Aided Design/Manufacturing (CAD/CAM) เพื่อควบคุมกระบวนการผลิตอัตโนมัติที่ต้องการความเร็ว แม่นยำสูง ต้นทุนต่ำ รวมถึงมีการใช้เครื่องจักรอัตโนมัติหรือหุ่นยนต์ (Robot) ในการผลิตแทนที่แรงงานมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น และยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันเป็นอย่างดี การปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ 4 เรียกว่า Industry 4.0 เป็นชื่อของนโยบายอุตสาหกรรมแห่งชาติ ซึ่งประกาศเมื่อปี ค.ศ. 2013 ประเทศเยอรมนี โดยมีแนวคิดหลักที่ว่า โลกจะก้าวเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ภายใน 20 ปี ข้างหน้า มีการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจครั้งใหม่ ซึ่งใช้การเชื่อมต่อระหว่างสินค้า ข้อมูลบริการ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนากระบวนการผลิตให้เกิดเป็น Smart Factory (ธัญญลักษณ์ รุ่งแสงจันทร์, 2561)

แนวคิดปัญญาประดิษฐ์

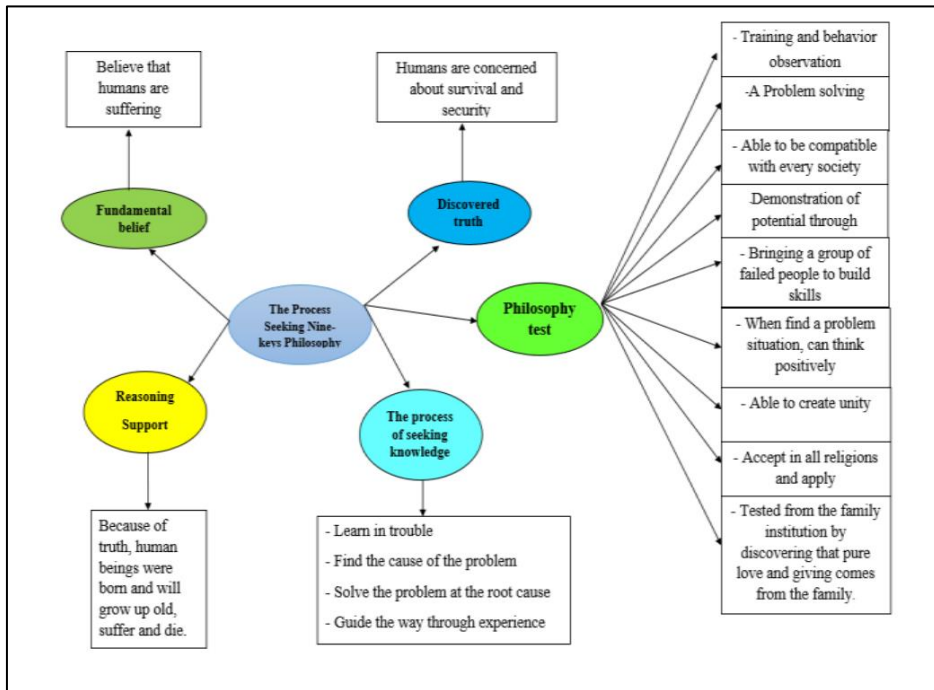
จุดเริ่มต้นของแนวคิดทางด้านปัญญาประดิษฐ์ เกิดจากการต้องการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้มีลักษณะเช่นเดียวกับมนุษย์ ในปี ค.ศ. 1950 นักคณิตศาสตร์ที่ชื่อว่า Alan Turing ได้คิดวิธีการทดสอบเครื่องจักร ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า Turing Test และได้ข้อสรุปว่าคอมพิวเตอร์สามารถถูกโปรแกรมให้เรียนรู้ จดจำ ประมวลผลและตอบสนองในสิ่งที่อยู่นอกเหนือความหมายของโปรแกรม ต่อมานักวิทยาศาสตร์ทำการวิจัยและทดสอบแนวคิดการสร้างเครื่องจักรอัจฉริยะภายใต้ฐานคิดทฤษฎีออโตมาตา (Automata Theory) โครงข่ายประสาท และศึกษาเรื่องความฉลาด จนมาถึงปี ค.ศ. 1956 เกิดการประชุมที่ Dartmouth College ในประเทศสหรัฐอเมริกา นำโดย จอห์น แม็กคาร์ธี (John McCarthy) Claude Shannon, Marvin Minsky และ Nathaniel Rochester เพื่อระดมสมองเรื่องความเป็นไปได้ที่คอมพิวเตอร์จะเลียนแบบความฉลาดของมนุษย์ โดยที่ข้อเสนอคือ ทดลองหาวิธีทำให้เครื่องจักรใช้ภาษา รูปแบบ ความคิดเชิงนามธรรมและความคิดแก้ปัญหาแบบเดียวกับที่มนุษย์ใช้ และสามารถปรับปรุงตนเองได้ นั่นคือจุดเริ่มต้นของปัญญาประดิษฐ์ (Daugherty & Wilson, 2018)

Edward Feigenbaum จากมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ดได้สร้างระบบที่ชื่อว่า Dendral ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลทางด้านเคมี ระบบนี้คือการนำความรู้ของผู้เชี่ยวชาญไปเก็บไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถจดจำและมีความรู้เสมือนกับผู้เชี่ยวชาญ ต่อมาในปี 1982 ได้มีผลงานชิ้นแรกที่ประสบความสำเร็จคือ ระบบผู้เชี่ยวชาญทางการค้าหรือเรียกว่า “R1” ซึ่งพัฒนาโดย McDermott ที่ Digital Equipment

Corporation ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ช่วยสั่งซื้อในระบบคอมพิวเตอร์ (ชูพันธุ์ รัตนโกคา, 2559) อย่างไรก็ตาม Russell & Norving (2010) แสดงให้เห็นถึงประเด็นของปัญญาประดิษฐ์ 3 ประเด็น คือ กระบวนการคิด (Thought Process) การใช้เหตุผล (Reasoning) และ พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออก (Behaviors) ปัญญาประดิษฐ์เป็นศาสตร์และ วิศวกรรมในการสร้างเครื่องจักรอัจฉริยะ โดยเฉพาะโปรแกรมคอมพิวเตอร์อัจฉริยะ นอกจากนี้ปัญญาประดิษฐ์กำลังเป็นที่นิยมในสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ เนื่องจากได้ ยกระดับชีวิตมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน การศึกษาด้านปัญญาประดิษฐ์ทำให้เกิดเทคโนโลยีที่ เติบโตอย่างรวดเร็วที่เรียกว่าระบบผู้เชี่ยวชาญ การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์กำลังส่งผล กระทบในด้านต่างๆ ของชีวิต เนื่องจากระบบผู้เชี่ยวชาญที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในทุกวันนี้ เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในด้านต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์ วิศวกรรม ธุรกิจ การแพทย์ (Royce, 2022)

การประยุกต์ใช้หลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล เพื่อ เสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถเหนือปัญญาประดิษฐ์

หลักการกุญแจแก้ดอก เป็นหลักการที่มุ่งเน้นให้มนุษย์เกิดการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ ปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยฐานคิดและความรู้ที่พัฒนามาเป็นหลักการกุญแจแก้ ดอกมาจากการคิดในรูปแบบของญาณวิทยา (Epistemology) โดยใช้กระบวนการแสวงหา ความจริงตามหลักประสบการณ์ผ่านการสังเกต และแสวงหาความจริงตามหลักเหตุผล ใน ปี 2022 ชนภา ปุณณันท์ (Chonnapha, 2022) ได้ตีพิมพ์บทความที่มีชื่อว่า “The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development” โดยได้อธิบายให้เห็นถึง กระบวนการแสวงหาหลักการกุญแจแก้ดอก และการนำไปใช้ ผ่านรูปแบบวิธีวิทยาการ วิจัยเชิงคุณภาพ



ภาพที่ 1 โมเดลกระบวนการแสวงหาหลักการกุญแจแก้ดอกและการนำไปใช้

จากภาพสามารถอธิบายได้ว่า การได้มาซึ่งหลักการกุญแจแก้ดอก ซึ่งมีรูปแบบทั้งหมด 9 ขั้นตอน ซึ่งเป็นรูปแบบในการนำมาปรับประยุกต์ใช้กับมนุษย์ได้ในทุกระดับ ซึ่งกุญแจแต่ละขั้นที่นำมาประยุกต์ใช้จะต้องขึ้นอยู่กับประเด็นและสถานการณ์ว่าจะใช้กุญแจในขั้นใดนำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ที่มาของหลักการกุญแจแก้ดอกมีความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาเป็นสัตว์สังคมมีสิ่งที่เรียกว่าความสุขและความทุกข์ แต่ความทุกข์ที่เกิดขึ้นมาจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุอะไรคือสิ่งที่ต้องทำการค้นหาและนำหลักการกุญแจแก้ดอกไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานการณ์นั้น อย่างไรก็ตาม กระบวนการค้นหาความจริงจากความทุกข์ได้นำทฤษฎีในกลุ่มมนุษยนิยมมาเป็นฐานคิดคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) และได้เก็บรวบรวมข้อมูลสิ่งที่เรียกว่าความทุกข์ของมนุษย์ตามกรอบอ้างอิงทฤษฎี และนำมาทดสอบองค์ประกอบที่ได้ผ่านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ เช่น การอบรมจริยธรรมในกลุ่มเปราะบางเช่น กลุ่มเด็กที่ใช้สารเสพติด กลุ่มบุคลากรสายสุขภาพ กลุ่มผู้นำองค์กร จึงค้นพบว่า สิ่งที่มีมนุษย์มีความทุกข์เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม จึงได้สกัดองค์ประกอบของหลักการกุญแจแก้ดอก 9 ขั้นตอน ดังนี้

กุญแจดอกที่ 1 กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) หมายถึง เมื่อมีความอดทนเป็นที่ตั้ง และมีการเตรียมพร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ในทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา 2) กุญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในด้านการเรียนรู้ และรู้จักการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าใจเหตุผล การทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย เรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมและความซับซ้อนได้ 3) กุญแจแห่งการสำรวจตน (The key of self-exploration) หมายถึง การรู้จักวิเคราะห์และสำรวจตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมการพิจารณาสภาพปัญหา ความต้องการของตน หรือพฤติกรรมเป้าหมายในการพัฒนาตนต่อไป เป็นการรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่างๆ 4) กุญแจในการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (The key of communication and intellectual skills) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ 5) กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem solving) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา ก่อนเกิดเหตุ และทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมและเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การวางแผนในอนาคต และการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลหรือทีมงาน เป็นต้น 6) กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การคิดบวกและมีความเมตตา เป็นความคิดที่เกิดจากการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการรู้จักคิดและพยายามหามุมมองที่เป็นประโยชน์ทางด้านบวกจากสิ่งนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น รวมถึงการยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเองและผู้อื่น โดยไม่คิดโทษตัวเองและเข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้ 7) กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key of leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแกร่งและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ 8) กุญแจการยอมรับความหลากหลาย (The key of accepting diversity) หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ ความคิด ศักยภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล 9) กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing) หมายถึง การรู้จักแสดงความยินดีกับผู้อื่น รวมถึงการสร้างตน สร้างคน สร้างงานให้แข็งแกร่ง มีจริยธรรมในตน มีศักยภาพ และสามารถช่วยเหลืองานของบุคคลรอบข้างโดยไม่หวังผลตอบแทน การยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึงการเข้าใจใจตนเองและบุคคลรอบข้าง

นอกจากนี้ผู้เขียนได้ทบทวนเอกสาร งานวิชาการเพิ่มเติมว่า ในบทความนี้ถ้าต้องการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำให้มีความสามารถเหนือปัญญาประดิษฐ์จะมีทักษะด้านใดบ้างซึ่งพบงานของ Daugherty & Wilson (2018) ได้กล่าวว่า ทักษะภาวะผู้นำที่สามารถเหนือปัญญาประดิษฐ์คือ

1. Data ถึงแม้ว่าปัญญาประดิษฐ์จะสามารถรวบรวมข้อมูลขนาดใหญ่ได้ แต่ผู้นำต้องตระหนักว่าข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดมีความสำคัญต่อการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้งาน นอกจากนี้ผู้นำต้องรู้ว่าข้อมูลที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาประดิษฐ์คืออะไร เพราะข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้นำในยุคปัญญาประดิษฐ์ การนำหลักการกุญแจดอกที่ 2 กุญแจแห่งปัญญามาประยุกต์กับทักษะผู้นำในด้าน Data สิ่งที่สามารถเหนือปัญญาประดิษฐ์ได้คือด้านการเรียนรู้ของมนุษย์ เพราะการเรียนรู้ของมนุษย์ (Human Learning) จะทำให้มนุษย์เกิดสติปัญญา (Human Intelligence) เพราะมนุษย์มีระบบประสาทสัมผัสที่สามารถรับรู้ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา ต่างจากปัญญาประดิษฐ์ที่มนุษย์ต้องป้อนข้อมูลให้กับปัญญาประดิษฐ์ (Baksanskij, 2020)

2. Job and Team Creation การสร้างงานและการสร้างทีมคือทักษะภาวะผู้นำในการลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ขณะเดียวกันเมื่อผู้นำหลีกเลี่ยงไม่ได้ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้งานรวมกันกับมนุษย์ ผู้นำจึงจำเป็นต้องหาวิธีการในการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และปัญญาประดิษฐ์ โดยงานที่ปัญญาประดิษฐ์สามารถทำได้คือ งานที่อยู่ภายใต้ความเสี่ยง (jobs being under risk) เพราะงานประเภทนี้สามารถบรรลุผลลัพธ์ด้วยการประมวลผลจากอัลกอริทึม (Fleming, 2020) นอกจากนี้ผู้นำควรคำนึงถึงการพัฒนาชุดทักษะของพนักงานโดยการจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพในการอบรมเพื่อสอนผู้ปฏิบัติงานถึงวิธีการทำงานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งการทำลักษณะนี้ปัญญาประดิษฐ์ยังไม่สามารถทำได้ เพราะการพัฒนาทักษะและการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นความสามารถของมนุษย์ที่ปัญญาประดิษฐ์ยังไม่สามารถมาทดแทนในความสามารถนี้ (Hunt, 2020) การสร้างงานหรือการสร้างทีมคือการรวมกลุ่มคนที่มีความคิดที่หลากหลาย รวมถึงความแตกต่างทางด้านลักษณะประสบการณ์และช่วงวัย นอกจากนี้ทักษะการสร้างทีมสิ่งสำคัญคือการทำให้อาสาสมัครอยู่ร่วมกันได้บนความแตกต่าง การนำหลักการกุญแจดอกที่ 7 คือกุญแจแห่งภาวะผู้นำ กุญแจดอกที่ 5 การแก้ไขปัญห และกุญแจดอกที่ 8 คือการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย จะทำให้ความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันลดลง เพราะผู้นำจำเป็นต้องมีการสังเกตพฤติกรรม เป็นผู้ฟังที่ดี และนำพาทีมงานให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์กร (Kruse, 2013) ซึ่งทักษะการสร้างงานและการสร้างทีมเป็นทักษะของผู้นำที่ต้องทำการวางแผนเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญห และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน (Azmy, 2012) ซึ่งเป็น

สิ่งที่ปัญญาประดิษฐ์ยังไม่สามารถทำได้ เพราะต้องใช้หลักการทางจิตวิทยา (Psychology Principles) ในการสังเกตเพื่อหาจุดเด่นและข้อมูลในการประสานทีมงานให้เกิดประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีม

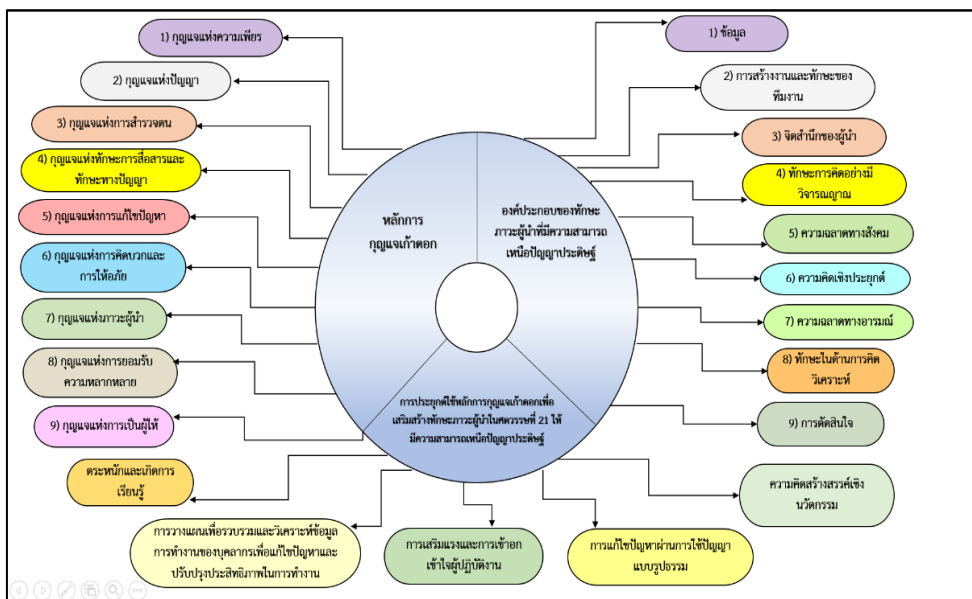
3. Consciousness Leadership จิตสำนึกของผู้นำถือว่าเป็นทักษะสำคัญที่สามารถนำพาทีมงานให้ประสบความสำเร็จในอนาคตได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยั่งยืนให้กับองค์กร เช่น การทำให้เกิดความร่วมมือ (Collaborative) ทักษะนี้จะเกิดขึ้นได้จากการรับฟังความคิดเห็นจากทีมงาน เพื่อให้การทำงานปราศจากความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนและอำนวยความสะดวกความคิด เพื่อให้เกิดความสำเร็จของทีมงาน (Dhanrajani, 2019) โดยใช้ทักษะการสื่อสารเชิงบวกในการกล่าวชื่นชมพนักงาน (Appreciation of Employees) เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและทำให้ทีมงานเกิดความผูกพันและรักองค์กร รวมถึงการทำให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรรับรู้ร่วมกันถึงความสำเร็จของทีมงาน เช่น ประกาศจากองค์กรถึงทีมงานที่ประสบความสำเร็จ โดยผู้นำสามารถใช้ AI ในการประมวลผลงานให้อัลกอริทึมรวบรวมผลงานของทีมงาน และเผยแพร่สู่ลูกค้าหรือนักลงทุนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของทีมงานและความสำเร็จขององค์กร (Brynjolfsson & McAfee, 2017)

ดังนั้นจะสังเกตได้ว่าการทำงานที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือกันได้นั้น ผู้นำจะต้องมีทักษะในการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการทีมงาน เพราะการทำงานร่วมกันย่อมเกิดความขัดแย้ง ดังนั้น การใช้หลักการกฎเจดอวกที่ 5 ในการประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาก่อนที่ทีมงานจะมีปัญหาซึ่งกันและกัน จะทำให้องค์กรเกิดบรรยากาศเชิงบวก อย่างไรก็ตามการใช้คำพูดให้กำลังใจ การกล่าวชื่นชมเป็นกลวิธีเสริมแรงอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเอง (Harms, 2019) จึงต้องประยุกต์ใช้หลักการกฎเจดอวกที่ 4 ทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา และหลักการกฎเจดอวกที่ 9 คือกฎแห่งการเป็นผู้ให้ เพื่อให้เกิดการเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคลรอบข้าง 4) ทักษะการคิดแบบวิจารณ์ญาณ (Critical thinking) คือ การคิดที่อาศัยเหตุผลและใช้การตั้งคำถามต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว มีความสงสัยใคร่รู้ (Curiosity) โดยไม่ใช้อารมณ์ ความเชื่อดั้งเดิม ประสบการณ์และอคติ 5) ความฉลาดทางสังคม (social intelligence) คือพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความสามารถในการรับรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมของทีมงาน รวมถึงมีเห็นอกเห็นใจ และการอยู่ร่วมกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ความคิดเชิงประยุกต์ (adaptive thinking) เป็นทักษะการคิดของผู้นำเพื่อให้องค์กรและทีมงานปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และมีความสามารถในการคิดต่อยอดและสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม 7) ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) เป็นทักษะที่ผู้นำรู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่น เพื่อดึงดูดและรักษาวินัยงานที่มี

คุณค่าด้วยความเข้าใจ 8) ทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Analytical skill) คือทักษะพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยลดปัญหาการใช้เหตุผลแบบผิดๆ และสามารถตัดสินใจเรื่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การคิดเชิงวิเคราะห์จะทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการใช้เหตุผล การจำแนกแยะ การตีความข้อมูลที่รับรู้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ โดยสามารถประเมินและตัดสินใจเรื่องที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมที่สุดมากขึ้น 9) การตัดสินใจ (decision making) คือกระบวนการในการระบุถึงปัญหาและโอกาส ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก ซึ่งมี 7 ขั้นตอน ประกอบไปด้วย 1) การระบุปัญหาที่ต้องตัดสินใจ (identify the decision) 2) รวบรวมสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง (gather information) 3) ระบุทางเลือกที่ต้องตัดสินใจ (identify alternative) 4) ให้คะแนนหลักฐานประกอบ (weight of evidence) 5) เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (choose among alternative) 6) ดำเนินการ (take action) 7) ทบทวนการตัดสินใจ (review your decision) (Vaidya et al., 2018)

เมื่อองค์ประกอบของทักษะภาวะผู้นำ สิ่งที่จะเสริมสร้างให้มีความสามารถเหนือปัญญาประดิษฐ์ผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทของการรับรู้ที่เป็นในเรื่องของการรู้คิด (Cognitive) ซึ่งเป็นรูปแบบของการรับรู้และตระหนักที่เกิดจากกระบวนการของสติปัญญา หรือกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองของบุคคล เช่น การรับรู้ ความสนใจ การจำ การคิด การใช้เหตุผล การวางแผน การแก้ปัญหา โดยที่องค์ประกอบที่มีลักษณะกระบวนการใกล้เคียงกับการรู้คิดที่ผู้นำต้องมี คือ การคิดแบบวิจารณ์ญาณ ความคิดเชิงประยุกต์ ทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การตัดสินใจ เมื่อนำหลักการกฎแก็ดดอกมาประยุกต์ใช้ จึงต้องแบ่งองค์ประกอบของกฎแก็ดดอกเป็น 2 ลักษณะเช่นกัน โดยหลักการที่จะนำมาประยุกต์กับกระบวนการรู้คิด คือ หลักการกฎแก็ดดอกที่ 2 กฎแก็ดดอกแห่งปัญญา หลักการกฎแก็ดดอกที่ 3 กฎแก็ดดอกแห่งการสำรวจตน หลักการกฎแก็ดดอกที่ 5 การแก้ไขปัญหา และด้านอารมณ์ (Emotion) คือ ความฉลาดทางสังคม และความฉลาดทางอารมณ์ หลักการกฎแก็ดดอกที่นำมาประยุกต์ คือ หลักการกฎแก็ดดอกที่ 7 ภาวะผู้นำ หลักการกฎแก็ดดอกที่ 8 การยอมรับความหลากหลายและหลักการกฎแก็ดดอกที่ 9 คือ การเป็นผู้ให้ เมื่อแบ่งแยกทักษะของผู้นำทั้งสองประเภท ก็เปรียบเสมือนการแบ่งสมองออกเป็น 2 ส่วน คือสมองซีกซ้ายที่เป็นในเรื่องของกระบวนการรู้คิด และสมองซีกขวาที่เป็นในเรื่องของอารมณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และวิสัยทัศน์ แต่องค์ประกอบทั้งสองสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์กันและทำงานร่วมกันได้ โดยหลักการกฎแก็ดดอกที่ 3 จะเป็นการเพิ่มความตระหนักให้ผู้นำเกิดการแก้ไขปัญหาผ่านการใช้ปัญญาแบบรูปธรรม ซึ่งเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า Symbolic Stage ตามทฤษฎีของบรูเนอร์ (Bruner, 1956) นอกจากนี้ด้านอารมณ์ยังส่งผล

ต่อการขยายและสร้างความตระหนัก (Broaden and Build) ทางปัญญา อย่างที่กล่าวไปเบื้องต้นว่า สมอทั้งสองซีกคือสิ่งที่สามารถทำงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน เพราะสมอซีกขวาจะใช้เครือข่ายระบบประสาทเพื่อพยายามค้นหาประสบการณ์ในอดีตที่อาจเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา (ปัญจนานู วรวัฒนชัย, 2559) และเมื่อพบความคิดที่เป็นประโยชน์ สมอซีกซ้ายจะเป็นสิ่งที่พยายามค้นหารูปแบบใหม่เสมอ ดังนั้นผู้นำที่มีทักษะการรู้คิดและมีอารมณ์เชิงบวกในทุกสถานการณ์ จะทำให้เกิดกระบวนการตระหนักมากกว่าอารมณ์เชิงลบ ซึ่งสมอและทักษะทั้งสองประเภทเป็นสิ่งที่ปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทำได้ เพราะปัญญาถูกประดิษฐ์ขึ้นเพื่อเลียนแบบการคิดของมนุษย์ และมนุษย์มีกระบวนการคิดในสมอที่ซับซ้อนซึ่งปัญญาประดิษฐ์ไม่มี โดยองค์ความรู้ที่ได้สามารถแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2 รูปแบบการประยุกต์ใช้หลักการกฎแก้ออกของสถาบันพลังจิต ธรรมะจักรวาลเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสามารถเหนือปัญญาประดิษฐ์

สรุป

ถึงแม้ว่าปัญญาประดิษฐ์จะมีส่วนช่วยในการอำนวยความสะดวกให้กับมนุษย์ แต่ทว่ามนุษย์มีกระบวนการคิด การรับรู้ ความรู้สึก และมีอิสระทางความคิดเป็นของตนเอง บุคคล ผู้นำยังถือว่าเป็นบุคคลที่ต้องนำพาตนเอง องค์กร และทีมงาน มุ่งสู่บรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร และพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเช่น การกำเนิด

ของปัญญาประดิษฐ์ที่จะมาทำงานแทนที่มนุษย์ ซึ่งผู้นำก็คือมนุษย์ประเภทหนึ่งที่ต้องมีความรู้ ประสบการณ์ในการคิด การบริหาร การทำงาน และเป็นผู้ที่ต้องรับมือกับปัญหาที่เข้ามา ดังนั้น เมื่อปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทต่อการทำงาน ผู้นำจึงต้องมีกลวิธีในการทำให้ปัญญาประดิษฐ์และมนุษย์สามารถทำงานร่วมกันได้โดยที่ไม่มีฝ่ายใดเสียเปรียบ อย่างไรก็ตามผู้นำก็ต้องพัฒนาทักษะให้มีความชำนาญ รอบรู้ พัฒนาอยู่เสมอ ดังนั้น หลักการกุญแจแก้ดอกจึงมาช่วยส่งเสริมให้ผู้นำมีทักษะที่เหนือกว่าปัญญาประดิษฐ์ซึ่งเป็นสิ่งที่สังเคราะห์ผ่านการศึกษาในอดีตที่ผ่านมา ถึงแม้ปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์จะสามารถมีระบบอัลกอริทึมที่เลียนแบบสมองของมนุษย์เช่น การโต้ตอบผ่านการสนทนาเช่นหุ่นยนต์ โซเฟีย หรือแม้กระทั่งหุ่นยนต์ Furhat ที่สามารถสแกนใบหน้ามนุษย์และจับความรู้สึกอารมณ์ได้ว่าบุคคลที่สนทนาารู้สึกอย่างไร แต่ก็อยู่ในขั้นการพัฒนา เพราะสิ่งหนึ่งที่ปัญญาประดิษฐ์ยังขาดคือความเข้าใจ และความสงสัยใคร่รู้ เพราะมนุษย์จะมีการเรียนรู้ที่ไม่สิ้นสุด ต่างจากปัญญาประดิษฐ์ที่ต้องอาศัยมนุษย์ในการพัฒนาการป้อนข้อมูลใหม่ ๆ เสมอ ดังนั้นการประยุกต์ใช้หลักการกุญแจแก้ดอกเพื่อเสริมสร้างทักษะผู้นำในสิ่งที่ปัญญาประดิษฐ์ยังทำไม่ได้จึงทำให้มีความเหนือกว่า

เอกสารอ้างอิง

- ชูพันธุ์ รัตนโกคา. (2559). *เอกสารคำสอน วิชา ความรู้เบื้องต้นทางปัญญาประดิษฐ์ (Introduction to Artificial Intelligence)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธัญญลักษณ์ รุ่งแสงจันทร์. (2561). การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0 ของแรงงานไทย. *วารสารสังคมสงเคราะห์ศาสตร์*, 26(2), 172-204.
- ปัญจนานฎ วรวัฒนชัย. (2559). กลไกสมองสองซีกกับความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์. *วารสารสารสนเทศ*, 15(2), 1-12.
- Azmy, N. (2012). *The Role of Team Effectiveness in Construction Project Teams and Project Performance*. (Dissertation Ph.D. Thesis in Philosophy). Iowa State University: USA.
- Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2017). *What's Driving the Machine Learning Explosion*. Retrieved August 20, 2022, from <https://hbr.org/2017/07/the-business-of-artificial-Intelligence>
- Backsanskij, O.E., & Dergacheva, E.A. (2013). Cognitive Processes of the Brain and Learning Theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 128: 66-70.

- Bruner, J. S., et al. (1956). *A study of thinking*. New York: John Wiley and Sons.
- Chonnapha, P. (2020). *The Process of Seeking Nine-Keys Philosophy of Palangjit Dhamma Jakrawan Institute and Utilization for Human Development*. Retrieved August 20, 2022, from <http://solidstatetechnology.us>
- Daugherty, P. R., & Wilson, H. J. (2018). *Human + Machine: Reimagining Work in the Age of AI*. USA: Harvard Business Review Press.
- Dhanrajani, S. (2019). *AI For CXOs -- Redefining the Future of Leadership in The AI Era*. Retrieved August 20, 2022, from <https://www.forbes.com/sites/cognitiveworld/2019/07/30/ai-for-cxos-redefining-the-future-of-leadership-in-the-ai-era/?sh=6d8fe7242b46>
- Fleming, M. (2020). *AI Is Changing Work and Leaders Need to Adapt*. Harvard Business Review. Retrieved August 20, 2022, from <https://hbr.org/2020/03/ai-is-changing-work-and-leaders-need-to-adapt>
- Harms, P. D., & Han, G. (2019). Algorithmic leadership: The future is now. *Journal of Leadership Studies*, 12(4), 74-75.
- Hunt, S. T. (2020). *2 Ways Artificial Intelligence Is Redefining Leadership*. SAP HR Insights. Retrieved August 20, 2022, from <https://www.sap.com/insights/hr/2ways-artificial-intelligence-is>
- Kruse, K. (2013). *What Is Leadership*. Retrieved September 15, 2022, from <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leader>
- Maslow, A. (1970). *Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs*. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function* (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott.
- Russell, & Norvig, S. (2010). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. Prentice Hall, NJ: Englewood Cliffs.
- Royce, Gu. (2022). Artificial Intelligence and Big Data Analysis in 2022. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 45, 1617-1622.
- Vaidya, S., Ambad, P., and Bhosle, S. (2018). Industry 4.0- A glimpse, *Procedia Manufacturing*, 20, 233-238.