ต้นแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน*

INNOVATIVE LEADERSHIP MODEL FOR SUSTIANABLE HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

กนกกุล เพชรอุทัย, กานดา จันทร์แย้ม
Kanokkul Phetuthai, Kanda Janyam
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Suratthani Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: kanokkul.phe@sru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการมุ่งศึกษาต้นแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน ผ่านการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบกับการศึกษาผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีและประสบผลสำเร็จ เพื่อวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเชื่อมโยงกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในชุมชนท้องถิ่น พบว่า คุณกิตติศักดิ์ เปรมกระสิน (หนึ่ง) ได้รับความไว้วางใจของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจต้นแบบ เพราะมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและความคิดที่สร้างสรรค์ และความตั้งใจเรียนรู้ อีกทั้งยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างนวัตกรรมผ่านกระบวนการทำเกษตรกรแบบอินทรีย์ มีผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีกระบวนการถ่ายทอดองค์ความความรู้ทางการทำเกษตรกรต้นแบบที่ตระหนักในคุณค่าของชีวิตมนุษย์บนพื้นฐานการปลูกผักปลอดสารพิษ เพราะเชื่อว่าชีวิตที่ดีนั้นเริ่มต้นจากการบริโภค จนสมาชิกสามารถปฏิบัติตามได้สำเร็จ ส่งผลให้ชุมชนท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น และสามารถปรับตัวต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ภาวะผู้นำที่มีลักษณะนี้จึงมีบทบาทสำคัญในการนำทางและกระตุ้นให้สมาชิกคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวอย่างให้กับกลุ่มเกษตรกรต้นแบบและผู้ที่สนใจที่จะประกอบอาชีพเกษตร เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ให้เกิดคุณค่าควบคู่ไปกับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ต้นแบบ; ภาวะผู้นำ; นวัตกรรม; ทุนมนุษย์

*Received February 28, 2024; Revised March 13, 2024; Accepted March 16, 2024

Abstract

This article was an academic article that aimed at studying innovative leadership models. Sustainable human capital development could be achieved by learning concepts, theories, and educational documents related to creative leadership human capital development and studying leaders who wre excellent and successful examples. To analyze innovative leadership styles linked to human capital development in local communities, it was found that Mr Kittisak Premkrasin (Nueng) has earned the trust of members of the model enterprise group. They had innovative leadership qualities, including a broad vision and creative thinking. and willingness to learn. They also had transformational leadership that could create innovation through organic farming processes. There were concrete operational results. And there was a process of transferring knowledge on how to make model farmers that recognized the value of human life. Based on the cultivation of non-toxic vegetables, they believed that a good life begins with consumption until members can comply successfully. As a result, local communities increased their income and adapted to the rapidly changing conditions of the world. This type of leadership, therefore, played a vital role in guiding and motivating members to think creatively and setting an example for model farmers and those interested in pursuing agriculture careers. To develop human capital, value must be created along with sustainable local development.

Keywords: Prototype; Leadership; Innovation; Human Capital

บทนำ

ในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีขณะนี้ การพัฒนาทุนมนุษย์มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและเติบโตในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกลายเป็นวิธีการที่สำคัญในการก้าวข้ามอุปสรรคและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบันที่มีความจำเป็นจะต้องพิจารณาปัญหาหรือปรากฏการณ์ในทุกด้านอย่างเป็นองค์รวม (อภิชัย พันธเสน, 2565) สะท้อนให้เห็นว่า “ความรู้เพียงด้านใดด้านหนึ่งไม่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจมากพอที่จะวิเคราะห์

ปัญหาที่ปรากฏอยู่ได้ เพราะปัญหาทุกปัญหาที่ปรากกฏให้เห็นมีลักษณะคล้ายภูเขาน้ำแข็งที่มียอดโผล่ขึ้นพ้นพื้นน้ำในส่วนน้อยเท่านั้น ปัญหาที่ยังคงดำรงอยู่ส่วนใหญ่อยู่ใต้น้ำและต้องการความรู้จากหลายศาสตร์ เพื่อมีความรู้มากพอที่จะทำความเข้าใจปัญหาทั้งหมดในภาพรวมได้"ดังนั้นการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะการศึกษาศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ ในสังคมประชาธิปไตยที่ถือความเสมอภาคและความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของทุกคน จำเป็นจะต้องมีผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เพราะเมื่อมีผู้นำย่อมจำเป็นที่จะต้องมีผู้ตาม (Followers) โดยทุกคนจะเป็นผู้นำโดยไม่มีผู้ตามย่อมเป็นไปไม่ได้ เพราะไม่รู้ว่าจะเป็นผู้นำได้อย่างไรเมื่อไม่มีผู้ตาม ซึ่งสะท้อนความไม่เท่าเทียมกันของมนุษย์ ทั้งหมดนี้ย่อมขัดกับความเชื่อในระบบประชาธิปไตยที่ประกอบด้วยหน้าที่ สิทธิ เสรีภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเสมอภาค และภารดรภาพที่เน้นความเท่าเทียมกันและความเป็นพี่น้องกัน จึงไม่ควรมีทั้งผู้นำและผู้ตาม อย่างไรก็ตามในโลกแห่งความเป็นจริงตามธรรมชาติของสัตว์และมนุษย์ต่างรวมตัวเป็นกลุ่มก้อน ด้วยเหตุปัจจัยหลักคือ ความมั่นคงในชีวิต ทั้งนี้การอาศัยอยู่เป็นกลุ่มก้อนยังช่วยลดภยันอันตรายจากการที่อยู่อย่างโดดเดี่ยว เมื่อการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มก็จำเป็นจะต้องมีกฎกติกาในการการอยู่ร่วมกันเพื่อไม่ให้เกิดภาวะต่างคนต่างอยู่ หรือเกิดความวุ่นวาย จึงจำเป็นจะต้องมีผู้นำของกลุ่มที่เป็นคนคอยควบคุม ตัดสินใจ หรือกระทำบางอย่างให้ชีวิตของสมาชิกในกลุ่มดีขึ้น (Bass & Bass, 2008) ผู้นำเองก็เป็นหนึ่งในสมาชิกของกลุ่ม ดังนั้นผู้นำจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิตของสมาชิกในกลุ่มทุกคน มีนับครั้งไม่ถ้วนในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติที่สะท้อนให้เห็นว่าการมีผู้นำที่ดีนำไปสู่ความเจริญและความผาสุกของสมาชิกส่วนใหญ่ ในทางกลับกันการกระทำหรือการตัดสินใจผิดของผู้นำ นำไปสู่หายนะในชีวิตและทรัพย์สินของสมาชิกหรือผู้ตามจำนวนมาก ศาสตร์ที่ศึกษาผู้นำและภาวะผู้นำนั้นเป็นศาสตร์ที่เก่าแก่มีการศึกษาเรื่องนี้อย่างจริงจังมา 100 ปีมาแล้ว (Avolio & Gardner, 2005; Antonakis, & Day, 2018) ในวิชาจิตวิทยา สาขาพฤติกรรมศาสตร์ แต่ก็ปรับเปลี่ยนไปตามบริบท (Context) ของความเชื่อในสังคมที่เปลี่ยนไป ดังนั้น ผู้นำ ผู้ตาม และผู้ศึกษาต้องเข้าใจบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม ภาวะผู้นำ คือ บทบาท อำนาจ ที่มีอิทธิพลกำหนดให้ผู้ตามต้องปฏิบัติตามโดยรวมถึง รูปแบบพฤติกรรม ความสัมพันธ์ที่กำหนดขึ้นในกลุ่มนั้น ๆ (Antonakis & Day, 2017) ในยุคสังคมปัจจุบันทุกภาคส่วนต่างหันหา "นวัตกรรม" สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีความทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาสังคม เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด การที่จะสร้างนวัตกรรมได้นั้น คนจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิดที่สร้างสรรค์ และมีทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ ต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงต้องมีคุณสมบัติที่สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และทักษะการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้น

และต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีทักษะในการสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการจูงใจต่าง ๆ และนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผู้ตาม เช่น ความตั้งใจ ความภักดี และความไว้วางใจ เช่นเดียวกันกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นเครื่องมือสำคัญขององค์การที่จะทำให้มีความสามารถในการพลิกผันโอกาสไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

ฉะนั้นความจำเป็นของการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในสภาวะปัจจุบันของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัญหาจากสภาวการณ์ของโลกในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในแต่ละมิติ กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมนั้น เน้นการสร้างและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ความความจำเป็นต่อแก้ไขปัญหาท่ามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ของโลกในมิติต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ หากในองค์กรมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความสามารถในการออกแบบและสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ที่จะนำพาองค์กรผ่านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวไปข้างหน้าได้ในยุคที่ท้าทาย อย่างไรก็ตามไม่เพียงเป็นผู้นำที่มีความรู้และทักษะทางด้านธุรกิจอย่างเดียว แต่ยังเป็นนักสร้างสรรค์ที่สามารถเริ่มต้นและสนับสนุนนวัตกรรมภายในองค์กรได้อย่างเหนือกว่า นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการเป็นตัวประสานและผู้นำที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มงานและบุคคลในองค์กร ด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เราจะเห็นการเติบโตที่รวดเร็วและยั่งยืนขององค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดและเทคโนโลยี ภาวะนี้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยการสร้างสรรค์และการนำนวัตกรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะทำให้ประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นและไม่หยุดยั้งในการเติบโตและความสำเร็จขององค์กรในยุคนี้และในอนาคต ผู้เขียนได้ตระหนักในความสำคัญของการมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำของกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้ศึกษากรณีตัวอย่างที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของประธานวิสากิจชุมชนเกษตรกร บ้านพุมเรียง/เกษตรกรต้นแบบ (Yong Smart Farmer) จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผ่านมุมมองการเล่าเรื่อง (Story Telling) ของการมีภาวะผู้นำเพื่อถ่ายทอดการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์และสังคมของชุมชนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับต้นแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์มีดังนี้ อภิชัย พันธเสน (2565) เริ่มต้นด้วยทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุดเรียกว่า ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man) ในยุคต้น ๆ จะมีความเชื่อว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ผู้นำที่มีความสามารถในการนำผู้อื่นไปสู่เป้าหมายทำให้บุคคลเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจำเป็นจะต้องมีพลัง หรืออำนาจที่อาจจะเป็นทางการหรือไม่ก็ตามที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และควบคุมสมาชิกให้อยู่ในกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์เพื่อไม่ให้เกิดความวุ่นวาย ต้องมีผู้นำที่ควบคุมดูแล สร้างกฎกติกาให้ทุกคนอยู่ร่วมกันโดยจะต้องมีความมั่นคงในชีวิตของสมาชิกทุกคนในสังคม และนำไปสู่การความเจริญและความผาสุกของสมาชิกส่วนใหญ่ ส่วนภาวะผู้นำนั้นมิได้ถึงตัวบุคคล แต่หมายถึงคุณลักษณะของตัวบุคคลที่จะสามารถโน้มน้าวใจ หรือมีอิทธิพลต่อการนำ หรือเป็นผู้นำในกรณีต่าง ๆ ได้ อาจจะกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมศาสตร์เพราะเป็นกิจกรรมที่ปรากฏโดยทั่วไปในหมู่มวลมนุษย์ทั้งหลาย (Bas & Bas, 2008) องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำ ได้แก่ บริบท, ผู้นำ, ผู้ตาม รวมทั้งข้อสังเกตของผู้สังเกตการณ์ของ ผู้สังเกตการณ์ (Antonakis & Day, 2018) แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง Burns (1979) ได้นิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) กล่าวว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือกันและกันเพื่อสร้างระดับขวัญกำลังใจและการจูงใจที่สูงขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Burns ยังได้กล่าวอีกว่า วิธีการแห่งการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญแก่ชีวิตของบุคคลและองค์การช่วยกำหนดการรับรู้และคุณค่าขึ้นใหม่ และช่วยเปลี่ยนความคาดหวังและแรงบันดาลใจของพนักงาน ซึ่งแตกต่างจากวิธีการแบบแลกเปลี่ยน เพราะแนวคิดนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่เพียงแค่ความสัมพันธ์ของ “การให้และการรับ”เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้นำ คุณลักษณะและความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เปี่ยมไปด้วยพลังและเป้าหมายที่ท้าทายต่าง ๆ ได้ นอกจากนี้ Burns ยังมองว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ไม่ได้พยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในองค์การแต่ผู้นำทำงานในวัฒนธรรมเดิมที่เป็นอยู่เดิม ในขณะที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ อย่างไรก็ตาม Bernard M. Bass (1985) ได้อธิบายถึงกลไกทางด้านจิตวิทยาที่เป็นหลักฐานสนับสนุนแนวคิดนี้เรื่องของการวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ อิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามของคุณลักษณะนี้จะมีความรู้สึกไว้วางใจ ชื่นชม ภักดีและเคารพผู้นำ เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ผู้ตามมากกว่าเพียงแค่การตอบสนองของตนเท่านั้น แต่ยังให้วิสัยทัศน์และภารกิจที่สร้างแรงบันดาลใจและทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าหรือตัวตนที่แท้จริงของตนอีกด้วย นอกจากนี้ผู้นำยัง

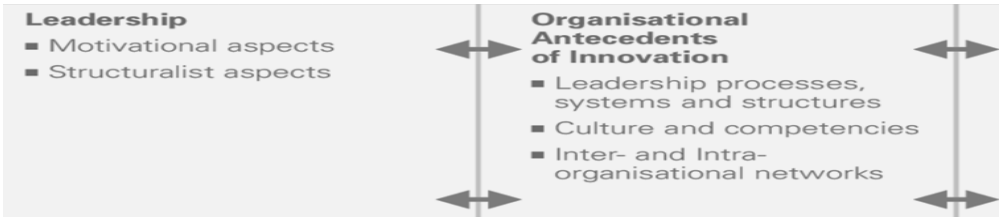
เปลี่ยนแปลงและจูงใจ ผู้ตามผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางความคิด และการให้ความสำคัญกับบุคคลผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามสรรหาวิธีหรือแนวคิดใหม่ ๆ นอกจากนี้ Kinicki & Fugate (2016) ระบุความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการให้กำลังใจและจูงใจพนักงานให้บรรลุเป้าหมายที่เกินกว่าที่คาดหวังได้ ซึ่งพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ได้แก่ (Bass & Avolio, 1994) 1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) คือ การที่ผู้นำให้ความใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตาม ซึ่งแสดงออกพฤติกรรมในฐานะผู้ฝึกสอนรวมทั้งรับฟังความต้องการและความกังวลใจของผู้ตาม แสดงออกถึงความเข้าใจและการสนับสนุน 2. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) การแสดงออกพฤติกรรมจะต้องกระตุ้นให้สมาชิกแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน พร้อมทั้งหาวิธีการที่ดีกว่าเดิมเพื่อปรับปรุงการทำงานของสมาชิก 3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) การที่ผู้นำมีพฤติกรรมสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเห็นเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน พยายามให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกร่วมต่อจุดมุ่งหมาย และ 4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence : II) การที่ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น พฤติกรรมทางจริยธรรม การสร้างความภาคภูมิใจและการได้มาซึ่งความเคารพและความไว้วางใจ ผู้เขียนสรุปนิยามและคุณลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ดังนี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง อิทธิพลของตัวผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับผู้ตามโดยผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี กล้าที่จะคิดสร้างสรรค์ มีผลงานที่เป็นรูปธรรมและวิธีการปฏิบัติงานจะต้องมีความสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ตามนั้นเกิดความเชื่อและไว้วางใจในตัวผู้นำ อีกทั้งมีความกระตือรือร้น แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีและมีแรงบันดาลใจ โดยสร้างความพึงพอใจและความใฝ่ฝันให้กับผู้ที่ติดตาม โดยการแสดงพฤติกรรมและการกระทำตามวิสัยทัศน์ และยังต้องคำนึงถึงการสร้างประสิทธิภาพความเป็นส่วนตัวของสมาชิกในกลุ่ม ให้ความสนใจและให้การสนับสนุนแก่บุคคลในทีมหรือองค์กร โดยพิจารณาถึงความต้องการและความต่อเนื่องของแต่ละบุคคลและช่วยเสริมสร้างศักยภาพ ประการสุดท้ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องสร้างเชื่อมโยงส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตือรือร้นและส่งเสริมให้คนในกลุ่มหรือองค์กรมีการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และแนวคิดผู้นำเชิงนวัตกรรมการอธิบายได้ภาวะผู้นำ โดยให้นิยาม นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม เช่น แนวคิดใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ที่ต่อยอดและใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยยิ่งขึ้น การใช้ความรู้ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ เพื่อบูรณาการ คิดค้น ประดิษฐ์สร้างสรรค์สิ่งใหม่

ให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์โดยอาศัยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสร้างสรรค์ในรูปแบบใหม่ให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น ซึ่งนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ สามารถช่วยสร้างมูลค่าในเชิงเศรษฐกิจได้ องค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 ประการ คือ 1. ความใหม่ (Newness) หมายถึง เป็นสิ่งใหม่ที่ถูกพัฒนาขึ้น ซึ่งอาจเป็นตัวผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการ โดยจะเป็นการปรับปรุงจากของเดิมหรือพัฒนาขึ้นใหม่เลยก็ได้ หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือ ไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ 2. ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ (Economic Benefits) หรือการสร้างความสำเร็จในเชิงพาณิชย์ กล่าวคือ นวัตกรรม จะต้องสามารถทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มขึ้นได้ จากการพัฒนาสิ่งใหม่นั้น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นอาจจะวัดได้เป็นตัวเงินโดยตรง หรือไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ 3. การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ (Knowledge and Creativity Idea) สิ่งที่จะเป็นนวัตกรรมได้นั้นต้องเกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์เป็นฐานของการพัฒนาให้เกิดซ้ำใหม่ ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบ หรือ ทำซ้ำ เป็นต้น (Antonakis & Day, 2019) นอกจากนี้ ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของมนุษย์ซึ่งเป็นปัจเจกบุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีความสำคัญในการพัฒนาและสร้างคุณค่าในองค์กร อาจประกอบด้วยความรู้ทางด้านที่เชี่ยวชาญ ทักษะทางการทำงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และคุณลักษณะบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับการทำงานในองค์กร มีลักษณะส่วนผสม 3 อย่าง ได้แก่ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ (Gratton & Ghoshal, 2003) 1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ได้แก่ความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่สะสมเอาไว้ ความรู้แฝง (Tacit Knowledge) 2. ทุนทางสังคม (Social Capital) ได้แก่ เครือข่ายความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และ 3. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ได้แก่ การรับรู้ตนเอง (Self-Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) ประกอบด้วยองค์ประกอบได้ แก่ 1. ความรู้ 2. ความสามารถ 3. ทักษะ และ 4. คุณลักษณะที่เป็นส่วนประกอบของบุคคล

จากการศึกษาองค์ประกอบทั้ง 4 ที่กล่าวถึงนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้น ผู้เขียนขอเริ่มที่ คำว่า นวัตกรรม เป็นกระบวนการหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีคุณค่าและสร้างความเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ทำ เมื่อพูดถึงคำว่านวัตกรรม เรามักจะพบว่ามันมีความสัมพันธ์กับคำว่าผู้นำ เพราะผู้นำ เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการแนะนำและนำทางผู้อื่น มักจะมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ หรือกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ผู้นำมีส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา

นวัตกรรมและการเติบโตของทุนมนุษย์ ทั้งนี้ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและทักษะที่ทำให้บุคคลเป็นผู้นำได้ดี โดยการมีภาวะผู้นำที่ดีสามารถสร้างแรงผลักดันและส่งเสริมนวัตกรรมในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทุนมนุษย์ที่มีความสามารถและมีภาวะผู้นำที่ดี สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมในองค์กร ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 4 นี้มีผลต่อความสามารถขององค์กรในการปรับตัว และเปลี่ยนแปลงในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีจะให้การสนับสนุนสมาชิกในการแลกเปลี่ยนความคิด และการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรม ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เมื่อทั้ง 4 ปัจจัยเหล่านี้ทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ชุมชนท้องถิ่นจะมีโอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์และปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม Cortes & Herrmann (2021) ได้อธิบายการสร้างและการนำแนวคิดผู้นำเชิงนวัตกรรมไปใช้ถือเป็นความพยายามหลักขององค์กรในการบรรลุประสิทธิภาพ และรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นอิทธิพลของผู้นำ คือ ผู้บริหารองค์กรเป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรล้วนแต่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้นำเกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรและหน้าที่ของผู้นำที่ศึกษามักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ด้านนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (Steele & Watts, 2022) ขณะเดียวกัน Alsolami, Cheng & Twalh (2016) ได้อธิบายถึงผู้นำด้านนวัตกรรมจะต้องมีคุณลักษณะหลายประการเพื่อให้สามารถจัดการความต้องการนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นในหลายแง่มุมขององค์กรธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทั้งนี้ผลการวิจัยระบุว่าพฤติกรรมของผู้นำนวัตกรรมแตกต่างจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ถือว่าเพียงพอในสถานการณ์ความเป็นผู้นำทั่วไป อย่างไรก็ตามผู้เขียนมีความเห็นว่าวรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำชี้ให้เห็นว่ายังมีช่องว่างเรื่องคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำด้านนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อกำหนดว่าคุณลักษณะเหล่านั้นคืออะไร สำหรับการทบทวนวรรณกรรมในปัจจุบันระบุว่าความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมเป็นปรากฏการณ์ที่มีผู้นำหลายรูปแบบ ซึ่งรวมถึงความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และคุณลักษณะและความสามารถของผู้นำด้านนวัตกรรม จากผลการศึกษาของ Suangsiri & Sonsupee (2021) พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม 2. การสร้างเครือข่ายเชิงนวัตกรรม 3. การสร้างบรรยากาศเชิงนวัตกรรม และ 4. การคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม ในขณะเดียวกัน Cortes & Herrmann (2021) อธิบายการสร้างและการนำแนวคิดเชิงนวัตกรรมไปใช้ถือเป็นความพยายามหลักขององค์กรในการ

บรรลุประสิทธิภาพที่เหนือกว่าและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน ดังนั้นอิทธิพลของผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงมีผลต่อนวัตกรรมขององค์กร ผู้บริหารองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรม รวมทั้งบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรล้วนแต่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้นำเกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กร และหน้าที่ของผู้นำที่ศึกษามักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ด้านนวัตกรรมที่เกิดขึ้น (Steele & Watts, 2022) โดยสรุปจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เพราะ ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปการทำงานของสมาชิก เช่น เป็นตัวกระตุ้นสร้างความไว้วางใจให้กับสมาชิก ส่งผลให้พฤติกรรมของสมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและกระตุ้นให้สมาชิกมีความคิดสร้างสรรค์ มีสัมพันธภาพดีที่ในการทำงานระหว่างกัน การพัฒนาทุนมนุษย์ ส่งเสริมการทำงานโดยเน้นในเรื่องคุณค่าของคน เพราะทุนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามยังพบกรอบแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจากการศึกษาของ Munshi, et al., (2014) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ประกอบไปด้วย แรงจูงใจและโครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีกระบวนการของภาวะผู้นำที่มีความสามารถ มีลักษณะพิเศษเพาะตัว และามารถบูรณาการทำงานในรูปแบบเครือข่าย ผู้เขียนจึงนำกรอบแนวคิดนี้มาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องและสร้างข้อสรุปเพื่ออธิบายต้นแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Munshi, et al., 2014)

กรณีศึกษาการมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ

คุณกิตติศักดิ์ เปรมกระสิน (พี่หนึ่ง) เจ้าของบุนนาคฟาร์ม และแปลงผักปลอดสารพิษในพื้นที่ ตำบลพุมเรียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประธานวิสากิจชุมชนเกษตรกร บ้านพุมเรียง /เกษตรกรต้นแบบยังสมารช์ฟาร์มเมอร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และประธานกลุ่มท่องเที่ยวเชิงเกษตรอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อีกทั้งเป็นหนึ่งในคณะทำงานภาคเกษตรจังหวัดสุราษฎร์ธานีด้านพืชและไม้ผลจังหวัดสุราษฎร์ธานี และศูนย์บ่มเพาะเกษตรกรรุ่นใหม่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จุดเปลี่ยนที่ทำให้คุณหนึ่งหันเหกลับมาทำ

การเกษตรโดยการปลูก เมล่อน ผักสลัด มะเขือเทศแดงและเขียว ในพื้นที่ หมู่ 5 บ้านพุมเรียงตำบลพุมเรียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น เนื่องจากมีความสนใจ ใส่ใจและรักการทำเกษตรมาก ๆ ประกอบกับภรรยาชอบทานเมล่อน จึงได้ศึกษาการปลูกผลไม้ชนิดนี้และได้ไปดูงานที่ภาคเหนือ อีกทั้งปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ สิ่งแวดล้อมและประวัติศาสตร์ที่ช่วยสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จ เพราะสภาพพื้นดินที่บ้านพุมเรียงมีลักษณะเป็นดินทราย แต่เดิมประวัติศาสตร์ในการทำเกษตรในพื้นที่นี้ คือการปลูกแตงโม ผลผลิตที่ออกมานั้นหวาน อร่อย เนื้อสีแดงฉ่ำ อร่อยเช่นเดียวกันกับแตงโมทุ่งอ่าว ที่เป็นสายพันธุ์ที่โด่งดังในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้วยความที่ลักษณะดินเป็นดินทรายจึงสอดรับกับการปลูกพืชตระกูลเดียวกับแตงโม นั้นก็คือ “เมล่อน” สายพันธุ์ญี่ปุ่นมีสองสี ระดับความหวานอยู่ที่ 14-15 องศาบริคส์ รสชาติหวาน กลมกล่อม มีกลิ่นหอมละมุนละไม ไม่มีกลิ่นดิน ปลูกในโรงเรือนปิดและได้รับมาตรฐานจาก GAP และผักที่ปลูก ได้แก่ ผักสลัดกรีนโอ๊ค เร็ดโอ๊ค อีกทั้งชาวบ้านในพื้นที่ยังเจอกับสภาพปัญหาของการประกอบอาชีพประมง ที่ทำให้รายได้ไม่เพียงพอเพราะเนื่องจากการทำประมงไม่สามารถทำได้ทั้งปี และสัตว์ทะเลก็หายาก ทรัพยากรทะเลนับวันยิ่งเสื่อมโทรม อย่างไรก็ตามชาวบ้านในพื้นที่มีอาชีพหลักและเสริม คือ การทำประมงทั้งประมงแบบพื้นบ้านและพาณิชย์ คุณหนึ่งจึงพิสูจน์ให้ชาวบ้านในพื้นที่เห็นด้วยความตั้งใจในการทำงาน ทำให้ภาพที่เกิดขึ้นจริงและรายได้ที่เพิ่มเข้ามา จากการทำฟาร์มเกษตรแบบปลอดสารพิษ ภาวะผู้นำของคุณหนึ่ง คือ การสร้างแรงจูงใจให้ชาวบ้านเห็นว่าเกษตรแบบปลอดสารพิษนั่นสามารถทำได้จริง เราต้องซื่อสัตย์ คำไหนคำนั้น และรักในอาชีพนี้ เพราะเกษตรกร คือ อาชีพเสริมไม่ใช่อาชีพหลัก อีกทั้งคุณหนึ่งได้สร้างเครือข่ายภาครัฐ เช่น เกษตรอำเภอไชยา เกษตรจังหวัดสุราษฎร์ และหน่วยงานเอกชน ที่ส่งเสริมเกษตรกรต้นแบบของชุมชน เครือข่ายต่าง ๆ เหล่านี้ต่างมีความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนการทำงานของคุณหนึ่งมาตลอด และมีสมาชิกใหม่เข้ามาเพิ่มของกลุ่มวิสากิจชุมชนเกษตรกร บ้านพุมเรียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่สนใจการทำเกษตรแบบอินทรีย์

นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำ

นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำของคุณหนึ่งนั้น คือ การปลูกผักปลอดสารพิษปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพราะมีความเชื่อว่าสุขภาพดี เริ่มต้นจากการกินที่ดี บริโภคผักที่สะอาดปลอดสารพิษ มีการถ่ายทอดให้ชาวบ้านได้เรียนรู้การปลูกผัก ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การผลิต การบรรจุ และราคารับซื้อ โดยได้กล่าวว่า “ ปลูกมาเถอะได้เท่าไรก็รับซื้อหมด” และ “ขายวันนี้ พรุ่งนี้ได้เงิน”คุณหนึ่งเป็นคนรับซื้อและจัดหาตลาด

สำหรับการขายผลผลิต เช่น Top และ CP ALL สำหรับการปลูกผักปลอดภัยนั้นมีเทคนิคต่าง ๆ มากมายจากการศึกษาและไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ เช่น เทคนิคแมลงกินแมลง และเราต้องรักผักเหมือนลูก เข้าใจ ใส่ใจเขา ดังคำกล่าวของภรรยาคุณหนึ่งที่ว่า “วันไหนไม่เข้าแปลงผักนอนไม่หลับ ให้ได้เห็นสักหน่อยก็ดี”และกระบวนการสร้างนวัตกรรม คือ การทำปุ๋ยหมักเพื่อใช้ทำเกษตรอินทรีย์ ส่วนผสมมาจากพืชผักในท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าทุก ๆ เดือนคุณหนึ่งจะมีการประชาสัมพันธ์เปิดรับผู้สนใจที่เข้ามาปลูกผักเพิ่มทุกเดือน คนที่เข้ามาก็จะมาเป็นสมาชิกของกลุ่มร่วมถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ไปด้วยกัน คุณหนึ่งและภรรยาย้ำเสมอว่าพื้นฐานของการปลูกผัก “เราต้องซื่อสัตย์ และเอาใจเราเข้าเทียบ ก่อนส่งผลิตออกจำหน่าย”เพราะผู้รับซื้อสามารถตรวจคุณภาพของผักเราได้หมด ว่าเราใช้สารพิษหรือไม่ ในการเพาะปลูก ประการที่สองการสร้างนวัตกรรม คือ การทำเมนูอาหารและขนมหวาน ต่าง ๆ จากผลผลิตเมล่อนที่ตกจากการคัดเกรดที่ส่งขายออกสู่ตลาด ภายใต้คอนเซป Farm to table นำมาปั่นเพื่อดื่ม หรือจะทำของหวาน บิงซูเมล่อน คุณหนึ่งได้มีการเชื่อมโยงความคิดสร้างนวัตกรรมในเมนูอาหารโดยการประยุกต์กับของดี อำเภอไชยา เช่น บัวลอยเมล่อน หรือ ไชยาทามาโกะ ตามคำสอนของบัวสี่เหล่า มีการเรียนรู้การทำ Cooking Class บัวลอยเมล่อนใส่ไข่เค็มไชยาชื่อดังและเรียนรู้คติธรรมของท่านพุทธทาสภิกขุ เพื่อร่วมส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนท้องถิ่นแบบยั่งยืน จุดเริ่มต้นของชาวบ้านที่อยากปลูกผักไม่ต้องใช้เงิน ทางกลุ่มสมาชิกมีเมล็ดผักให้ทดลองปลูก จะเห็นได้ว่ากระบวนการสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากภาวะผู้นำ คือ องค์ความรู้ในการปลูกผัก และการมีเครือข่ายที่หันมาทำเกษตรกรเพิ่มขึ้นจากที่แต่เดิมนั้นชาวบ้านไม่เชื่อในการทำเกษตรกรเพราะยังไม่เห็นผลผลิตที่ส่งออก ขายได้ อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากสภาพพื้นที่ตำบลไชยานั้นต้องทำประมงเพียงอย่างเดียวไม่สามารถประกอบอาชีพอื่นได้ แต่เพราะการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าลองผิดลองถูก และมีความซื่อสัตย์ มั่นศึกษาตั้งใจหาความรู้ ฝึกฝนจนสามารถปลูกผักได้จนสำเร็จ และถ่ายถอดสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ให้กับชาวบ้านจนสามารถทำให้กลุ่มเกษตรต้นแบบมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการทำเกษตรกร

รูปที่ 2 ถ่ายทอดองค์ความรู้การปลูกผักให้แก่กลุ่มสมาชิกเกษตรกรต้นแบบพุมเรียง

การเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน

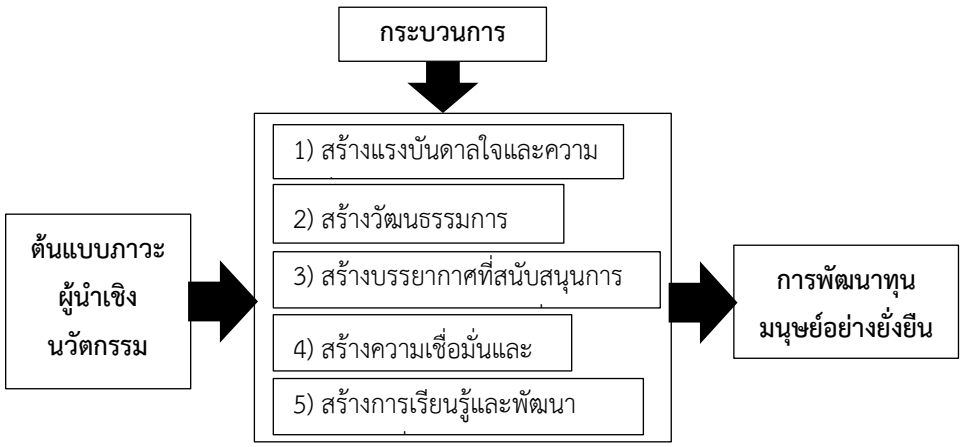
จากการที่ได้สัมภาษณ์และสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมในการศึกษาภาวะผู้นำของคุณกิตติศักดิ์ เปรมกระสิน (พี่หนึ่ง) นั้นสามารถนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ ในด้านทักษะการประกอบอาชีพการทำเกษตรกร เพราะคุณหนึ่งได้ตระหนักถึงคุณค่าความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรของประเทศไทย จึงถ่ายทอดองค์ความรู้การทำเกษตรแบบปลอดสารพิษลงให้ชาวบ้านในท้องถิ่นได้เรียนรู้ มีแหล่งการเรียนรู้การทำเกษตรแบบอินทรีย์ มีการร่วมกลุ่มสากิจชุมชนเกษตรกร บ้านพุมเรียง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างเข้มแข็ง เพราะสมาชิกทุกคนมีความไว้วางใจและเชื่อมันในตัวของคุณหนึ่งจากผลงานที่ทำ ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เกิดขึ้นนี้มาจากการเปลี่ยนแปลงความคิด หรือ Mindset ของคนในพื้นที่บ้านพุมเรียง อำเภอไชยา ที่เชื่อว่าในพื้นที่นี้ต้องทำเกษตรเท่านั้น กระบวนการเปลี่ยนความคิดนำไปสู่การปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ อาจจะวัดได้จากการมีอาชีพเพิ่ม 1 อาชีพต่อครัวเรือน หรือ รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น และชาวบ้านที่เคยใช้สารเคมีทำเกษตรจนเคยชินก็หันกลับมาทิ้งสารเคมี เพราะเข้ามาเรียนรู้การปลูกผักปลอดสารพิษจากคุณหนึ่งจนประสบผลสำเร็จ ทำให้เป็นการสร้างต้นแบบของเกษตรกรตัวอย่างที่เรียกว่า (Young Smart Farme) ต่อยอดและขยายผลการทำเกษตรเชื่อมโยงกับหน่วยงานราชระดับท้องถิ่นและจังหวัด โรงเรียน มหาวิทยาลัย องค์กรเอกชน ต่าง ๆ ได้เข้ามาศึกษาดูงานและร่วมสนับสนุน ส่งเสริมการทำเกษตรแบบยั่งยืน อีกทั้งยังมีแหล่งการเรียนรู้ในพื้นที่ที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืนของภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นที่บุนนาคฟาร์มเอง หรือศูนย์การเรียนรู้พันธุ์ข้าวหอมไชยา และไข่เค็มไชยา จากทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์และทุนทางสังคมอย่างยั่งยืน และพร้อมที่จะถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนท้องถิ่นแห่งนี้

ภาพที่ 3 ถ่ายทอดองค์ความรู้การปลูกผักให้แก่คณะนักเรียน คุณครู ที่เข้ามาดูงาน

องค์ความรู้ใหม่

กระบวนการสำคัญของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. สร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนา ผู้นำที่มีภาวะนวัตกรรม

สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นในกลุ่มสมาชิกในการพัฒนาทักษะและศักยภาพของสมาชิก เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนา ผู้นำที่มีภาวะนี้ส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของสมาชิก โดยส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่สำคัญ ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพและทักษะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาทักษะและการเติบโตของสมาชิกในชุมชนท้องถิ่น 3. สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทดลองและความเป็นผู้ริเริ่มภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทดลองและความเป็นผู้ริเริ่ม โดยส่งเสริมการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ และการรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างการนำสมาชิกไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาในอนาคต 4. สร้างความเชื่อมั่นและการเป็นตัวอย่างที่ดี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับสมาชิกในการมีความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ทีมมีความเชื่อมั่นในการนำพาสมาชิกไปสู่ความสำเร็จ และ 5. สร้างการเรียนรู้และพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะช่วยสร้างการเรียนรู้และพัฒนาชุมชนท้องถิ่น โดยสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและการเติบโตของสมาชิก ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์โดยตรง โดยช่วยสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในกลุ่มสมาชิกที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของสมาชิก และช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสามารถในการทำงานของสมาชิกในชุมชนท้องถิ่นเพื่อ ต่อยอดสร้างเครือการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน ทั้งนี้องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาต้นแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมต่อการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถนำกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้ง 5 กระบวนการมาเขียนเป็นโมเดลดังนี้



ภาพที่ 4 โมเดลกระบวนการต้นแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน

สรุป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของของ คุณกิตติศักดิ์ เปรมกระสิน สามารถสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำนั้นได้มาจากความไว้วางใจของสมาชิก ด้วยวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและความคิดที่สร้างสรรค์ เต็มเปี่ยมไปด้วยการเห็นคุณค่าของชีวิตมนุษย์ และความตั้งใจเรียนรู้ฝึกฝนมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงและผู้นำเชิงนวัตกรรม ผ่านกระบวนการทำเกษตรทำการเกษตรแบบปลอดสารพิษโดยใช้กระถางในการปลูกผักแทนการปลูกลงดินตลอดจนการดูแลใส่ใจพืช ทำให้สมาชิกในชุมชนเห็นถึงความสำเร็จจึงกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงอาชีพจากการทำประมงเป็นหลักแต่เพียงอย่างเดียว กลับหันมาทำเกษตรกรเพิ่มขึ้นในชุมชนท้องถิ่น จึงทำให้ผลจากความสำเร็จในการทำงานที่เห็นเป็นรูปธรรม สามารถสร้างรายได้และถ่ายทอดองค์ความรู้นวัตกรรมการปลูกผักให้กับกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่ และได้มีการขยายผลต่อยอดไปยังชุมชนใกล้เคียง สามารถสร้างแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายต่าง ๆ เช่น กลุ่มเกษตรต้นแบบ กลุ่มท่องเที่ยงเชิงเกษตร กลุ่มเกษตรอำเภอพุมเรียง ร่วมมือกันสร้างความเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น จนได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ให้การสนับสนุน ทั้งหมดเป็นคุณสมบัติพิเศษของคุณกิตติศักดิ์ เปรมกระสิน ที่เน้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งทุนปัญญาเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้เรื่องการปลูกผัก กรรมวิธีการดูแลผักแบบปลอดสารเคมี ทุนทางอารมณ์สมาชิกที่ร่วมปลูกผักเป็นอาชีพหลักหรือเสริม ก็ต่างมีความสุขจากการที่ได้ใส่ใจดูแลการเติบโตของผักที่ปลูก ความตั้งใจและความพยายามทำตามกระบวนการปลูกผักปลอดสารพิษนั้น จะต้องมีความซื่อสัตย์เป็นพื้นฐาน ก่อนจะนำผลผลิตออกจำหน่ายสู่ท้องตลาด ทุนทางสังคม เริ่มจากการไว้เนื้อเชื่อใจในความสามารถของผู้นำ ก็ส่งผลให้มีสมาชิกในชุมชนท้องถิ่นและชุมชนใกล้เคียงสนใจในการทำเกษตรกร เพิ่มขึ้น เกิดการต่อยอดรวมตัวกันเป็นกลุ่มเกษตรกรวิสาหกิจชุมชนทำเกษตรต้นแบบในพื้นที่รวมมือการทำงานจนประสบผลสำเร็จ หน่วยงานราชภาครัฐในท้องถิ่นก็ไว้วางใจและเชื่อมั่น เข้ามาสนับสนุนการทำเกษตรของชุมชน จากที่กล่าวมาการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมในการพัฒนาของชุมชนท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน โดยการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนท้องถิ่น เพื่อสรุปการศึกษาต้นแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ความสัมพันธ์ประกอบไปด้วยแรงจูงใจและโครงสร้างของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีกระบวนการของภาวะผู้นำที่มีความสามารถ มีลักษณะพิเศษเพาะตัว และสามารถบูรณาการทำงานในรูปแบบเครือข่าย (Munshi, et al., 2014) สามารถอธิบายได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปการศึกษาต้นแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Munshi et al., 2014)

แรงจูงใจและโครงสร้างของผู้นำ	กระบวนการของภาวะผู้นำที่มีความสามารถ	ลักษณะพิเศษเพาะตัว	เครือข่าย
-เห็นคุณค่าของชีวิตวัฒนธรรมและทรัพยากรในชุมชนท้องถิ่น -ประสบปัญหาจากการทำชีพ -รักในอาชีพเกษตรกรรมรากง้าวของคนไทย -ความไว้วางใจ -มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	-มีทัศนะคติที่ดี -มีความคิดสร้างสรรค์ -ลงมือทำจริง -กล้าลองผิดลองถูก -พร้อมเรียนรู้อยู่เสมอ	-การพูด “คำไหน คำนั้น” -การมีวินัย - ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น -รับผิดชอบต่อส่วนร่วม -หวงแหนชุมชนท้องถิ่น	-กลุ่มเกษตรกรต้นแบบ (Yong Smart Farmer) ในพื้นที่พุมเรียง -กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเกษตรกรบ้านพุมเรียง -หน่วยงานภาครัฐ -หน่วยงานเอกชน -กลุ่ม/สมาคม ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอำเภอไชยา

เอกสารอ้างอิง

เกียติศักดิ์ เปรมกะสิน. (2566, 24 ธันวาคม). ประธานกลุ่มเกษตรกร ยังสมาร์ท พุมเรียง ตำบล อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี [บทสัมภาษณ์].

อภิชัย พันธเสน. (2565). *ความเป็นผู้นำในบริบทของนวัตกรรมทางสังคม*. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

Antonakis, J. & Day, D.V. (Eds.). (2017). *The nature of leadership*. United Kingdom: Sage Publications.

Antonakis, J. & Day, D.V. (2018). *The Nature of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

Avolio, B.J. & Gardner, W.L. (2005). Authentic leadership development: It is getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation.* New York: Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness Through transformational leadership.* Housand Oaks, California: Sage Publications.

Bass, B.M., & Bass R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research and managerial applications.* (4th ed.). New York: Free Press.

Burns, J.M. (1979). Two excerpts from leadership. *Educational Leadership.* 36(6), 380-383.

Cortes, A.F. & Herrmann, P. (2021). Strategic leadership of innovation: A framework for future research. *International Journal of Management Reviews,* 23(2), 224-243.

Gratton, L. & Ghoshal, S. (2003). Managing Personal Human Capital: New EthosFor the 'Volunteer' Employee. *European Management Journal,* 21(1), 1-10.

Kinicki, A. & Fugate, M. (2016) *Organizational behavior: A Practical, Problem-I am using a solving Approach.* New York: McGraw-Hill Education.

Munshi, K. (2014). Community networks and the process of development. *Journal of Economic Perspectives,* 28(4), 49-76.

Steele, L.M. & Watts, L.L. (2022). Managing technical innovation: A systematic Review of 11 leader functions. Technovation, 115 (2022), 102539.

Suangsiri, S. & Sonsupee, S. (2021). Components of Teachers' innovativeleadership Office affiliation Udon Thani Primary Educational ServiceArea, Area Academic. *Journal Southern Vocational Education Institute,* 18(2), 73-84.