

ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรในยุคใหม่

ธีทัต ตรีศิริโชติ^{1*} และ ณัฐปภัสร์ จุ้ยเจริญ²

วันที่รับบทความ : 20 ก.ค. 2567

วันแก้ไขบทความ : 8 ส.ค. 2567

วันที่ตอบรับบทความ : 14 ส.ค. 2567

บทคัดย่อ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายเพื่อรับมือกับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ บทความนี้นำเสนอและวิเคราะห์ทักษะสำคัญที่ผู้นำองค์กรในยุคใหม่ควรพัฒนา ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความรู้ด้านดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัว ความฉลาดทางวัฒนธรรม ความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์และความรู้ด้านข้อมูล การพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นและการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ แนวทางในการพัฒนารวมถึงการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ตลอดชีวิต การรับคำติชมและการสะท้อนกลับ การฝึกฝนและประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง ตลอดจนการทำงานร่วมกับที่ปรึกษาและโค้ช บทความนี้ได้อภิปรายถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการปลูกฝังความยืดหยุ่นภายในทีม รวมถึงการแก้ไขข้อขัดแย้งและการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในยุคสมัยใหม่

ผู้นำที่สามารถพัฒนาและประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้ จะมีความได้เปรียบในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การลงทุนในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้นำเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมในการเผชิญกับความท้าทายและโอกาสในยุคใหม่ บทความนี้ได้สรุปว่าการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

คำสำคัญ: ทักษะผู้นำ; ความเป็นผู้นำยุคใหม่; การพัฒนาภาวะผู้นำ

¹ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

²อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ประสานงานหลัก : teetut_t@rmutt.ac.th

Essential Skills for Organizational Leaders in the New Era

Teetut Tresirichod^{1*} and Nhatphaphat Juicharoen²

Received : 20 Jul 2024

Revised : 8 Aug 2024

Accepted : 14 Aug 2024

Abstract

In today's rapidly changing and complex era, organizational leaders need a diverse set of skills to address new challenges and opportunities. This article presents and analyzes the essential skills that leaders in the new era should develop. These include strategic thinking, digital literacy, adaptability, cultural intelligence, resilience, collaboration and relationship building, innovation and creativity, effective communication, emotional intelligence, and data literacy. Developing these skills is an ongoing process that requires commitment and consistent practice. The approaches to development include continuous self-assessment, lifelong learning, receiving feedback and reflection, practical application in real situations, and working with mentors and coaches.

Moreover, the article discusses the importance of being a change leader, fostering resilience within the team, resolving conflicts, and building strong relationships, which are crucial components of effective leadership in the modern era. Leaders who can develop and apply these skills will have a competitive advantage in guiding their organizations to success in a rapidly changing business environment. Investing in the development of these skills benefits not only the leaders themselves but also positively impacts the organization as a whole in facing new challenges and opportunities. The article concludes that continuous leadership skill development is essential for future organizational success.

Keywords: Leadership Skills; Modern Leadership; Leadership Development

¹Assistant Professor, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

²Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

*Corresponding Author : teetut_t@rmutt.ac.th

1. บทนำ

ในภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่พัฒนาอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้นำองค์กรจะต้องมีทักษะเฉพาะตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายและโอกาสที่ปรากฏในยุคใหม่ คุณสมบัติความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิมในการตัดสินใจ การสื่อสารและการคิดเชิงกลยุทธ์ยังคงมีความสำคัญ แต่มีความต้องการทักษะที่จำเป็นแบบใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น ทักษะเหล่านี้ครอบคลุมความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมนวัตกรรมเปิดรับเทคโนโลยี นำทีมที่หลากหลายและปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความคล่องตัวและความยืดหยุ่น (Roux & Härtel, 2018; Wiles, 2019)

นอกจากนี้ ผู้นำในยุคใหม่จะต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์ที่คิดล่วงหน้าและมุ่งเน้นไปที่อนาคต ผู้นำควรมีมุมมองที่เป็นระบบ ทำความเข้าใจว่าส่วนต่าง ๆ ขององค์กรเชื่อมโยงถึงกันอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่หนึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งระบบอย่างไร ผู้นำต้องเปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากภูมิทัศน์ทางธุรกิจมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำควรมีความสามารถในการคาดการณ์และตอบสนองต่อแนวโน้มและการหยุดชะงักที่เกิดขึ้น รวมถึงความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงและปรับกลยุทธ์ตามความจำเป็น ผู้นำต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ยอดเยียม และมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจิตใจของทีมของตน ในช่วงเวลาแห่งความไม่แน่นอนและความคลุมเครือ ผู้นำควรมีทักษะในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่แข็งแกร่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันข้ามสายงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในยุคใหม่ ผู้นำในยุคใหม่ยังต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เป็นอย่างมาก ผู้นำควรส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพให้ทีมของตนในการคิดนอกกรอบ กล้าเสี่ยงและท้าทายสภาพที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงาน ประสิทธิภาพและนวัตกรรมภายในองค์กรของตน โดยสรุป ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรในยุคใหม่ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยี การสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความฉลาดทางอารมณ์ และกรอบความคิดแบบก้าวหน้า (Sunil, 2021)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรในยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นที่ความสำคัญของการพัฒนาทักษะเพื่อความสำเร็จขององค์กรในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ อภิปรายถึงวิธีการพัฒนาทักษะเหล่านี้ และความสำคัญของการปลูกฝังทักษะในวัฒนธรรมองค์กร

2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรในยุคใหม่

ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในปัจจุบัน ผู้นำองค์กรจะต้องมีทักษะที่หลากหลายเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จ ในขณะที่คุณสมบัติความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม เช่น วิสัยทัศน์ การสื่อสาร และการคิดเชิงกลยุทธ์ ยังคงมีความสำคัญความสามารถใหม่ ๆ ก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งรวมถึงความรู้ด้านดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ความฉลาดทางวัฒนธรรมและการตัดสินใจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Underwood, 2019) ในขณะที่ก้าวเข้าสู่ยุคที่กำหนดโดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงระหว่างกันทั่วโลก ผู้นำจำเป็นต้องพัฒนาชุดทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรไปสู่อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ (Roy, 2012) ในยุคใหม่ ผู้นำองค์กรจะต้องมีทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่แข็งแกร่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันข้ามสายงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จ ผู้นำควรสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและรัดกุม รับฟังอย่างกระตือรือร้น และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ให้คุณค่ากับมุมมองที่หลากหลายและรวมเข้ากับกระบวนการตัดสินใจ (Favre, 2010) ผู้นำควรมีความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตระหนักรู้ในตนเอง ความเห็นอกเห็นใจและความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองและเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (Dulewicz & Higgs, 2003; George, 2000) นอกจากนี้ ผู้นำในยุคใหม่ยังต้องปรับตัวและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง (Kayworth & Leidner, 2002)

ผู้นำต้องมีความคิดที่ก้าวหน้า แสวงหาโอกาสในการเติบโตและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และเต็มใจที่จะเปิดรับเทคโนโลยีและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลผู้นำควรจะสามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทัศนคติความโน้มและรูปแบบ และใช้ข้อมูลนี้เพื่อแจ้งกลยุทธ์และการดำเนินการของผู้นำ ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนในปัจจุบัน ผู้นำองค์กรจะต้องมีทักษะที่หลากหลายเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จ (Yukl & Lepsinger, 2006; Calarco & Gurvis, 2006) ทักษะเหล่านี้ได้แก่

1. **การคิดเชิงกลยุทธ์** ผู้นำจำเป็นต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรของตนเอง และสามารถพัฒนาแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้
 2. **ความรู้ด้านดิจิทัล** ผู้นำต้องคุ้นเคยกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่และเข้าใจว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการขององค์กรได้อย่างไร
 3. **ความสามารถในการปรับตัว** ผู้นำจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถนำทางและประสบความสำเร็จในภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
 4. **ความฉลาดทางวัฒนธรรม** ผู้นำต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและความซาบซึ้งในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เนื่องจากการเชื่อมโยงกันทั่วโลกต้องอาศัยความร่วมมือกับทีมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย
 5. **ความยืดหยุ่น** ผู้นำต้องสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวและอดทนต่อความท้าทาย เนื่องจากยุคใหม่นำมาซึ่งความหยุดชะงักและความไม่แน่นอนอย่างต่อเนื่อง
 6. **การทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์** ผู้นำจะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทำงานร่วมกันและครอบคลุม
 7. **นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์** ผู้นำควรส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ที่มีแนวคิดใหม่ ๆ
 8. **การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ** ผู้นำจะต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความคาดหวังของตนกับทีมได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงความสามารถในการรับฟังอย่างกระตือรือร้นให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ และสื่อสารด้วยความโปร่งใสและความเห็นอกเห็นใจ
 9. **ความฉลาดทางอารมณ์** ผู้นำต้องมีความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองตลอดจนอารมณ์ของผู้อื่น
 10. **ความรู้ด้านข้อมูล** ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการทำงานและเข้าใจข้อมูล เพื่อทำการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลรอบด้านและขับเคลื่อนผลกระทบทางธุรกิจ
- ดังนั้น ยุคใหม่ของการเป็นผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีการผสมผสานระหว่างความคิดเชิงกลยุทธ์ ความรู้ด้านดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัว ความฉลาดทางวัฒนธรรม ความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และความรู้ด้านข้อมูล

3. วิธีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรในยุคใหม่

การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ในตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการปฏิบัติอย่างตั้งใจ ผู้นำสามารถเริ่มต้นด้วยการประเมินจุดแข็งในปัจจุบันและขอบเขต เพื่อการพัฒนาทักษะสำคัญที่กล่าวข้างต้น จากนั้นผู้นำสามารถสร้างแผนการพัฒนาที่รวมโอกาสการเรียนรู้แบบกำหนดเป้าหมาย เช่น เวิร์คช็อป หลักสูตร หรือการรับรองที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะเหล่านั้น (Hayden, 2017; Favre, 2010) ผู้นำยังต้องขอคำติชมจากทีมและเพื่อนร่วมงานเพื่อรับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบความเป็นผู้นำและด้านที่ผู้นำสามารถปรับปรุงได้ (Huber, 2013; Nesbit, 2012)

นอกจากนี้ ผู้นำสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการไตร่ตรองตนเองและการใคร่ครวญ เช่น การเขียนบันทึก หรือการทำสมาธิ เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้ในตนเองและระดับสำหรับการเติบโต (Cortellazzo et al., 2021; Tillman,

2003) ผู้นำยังสามารถขอคำปรึกษาหรือการฝึกสอนจากผู้นำที่มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งสามารถให้คำแนะนำและสนับสนุนในการพัฒนาทักษะของตนได้ (Barnett, 1995; Korotov, 2015) ด้วยการแสวงหาคำติชมอย่างแข็งขันและนำไปพัฒนา ผู้นำสามารถปรับปรุงและปรับรูปแบบความเป็นผู้นำของตนได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาเหล่านี้ ผู้นำควรแสวงหาโอกาสในการประยุกต์ทักษะของตนในสภาพแวดล้อมเชิงปฏิบัติ ซึ่งอาจรวมถึงการดำเนินโครงการที่ทำนาย นำทีมข้ามสายงาน หรือแสวงหาโอกาสในการเป็นผู้นำภายในองค์กรวิชาชีพหรือกลุ่มชุมชน (Nesbit, 2012; Sandars, 2009) ด้วยการนำทฤษฎีไปปฏิบัติ ซึ่งทำให้ได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่าและสร้างความก้าวหน้าที่ยั่งยืนในการพัฒนาทักษะของตน (Murillo-Llorente et al., 2021)

โดยสรุป การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างการตระหนักรู้ในตนเอง การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติอย่างตั้งใจ การแสวงหาคำติชม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งเสริมการไตร่ตรองตนเอง และการนำทักษะไปใช้ในทางปฏิบัติ ท้ายที่สุดแล้วมันเป็นกระบวนการต่อเนื่องของการเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความพยายามในการกำกับตนเอง และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและการสนับสนุนภายนอก (Levasseur, 2013; Leskiw & Singh, 2007; Guglielmino & Carroll, 1979)

4. การปลูกฝังทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรในยุคใหม่ของความเป็นผู้นำองค์กร

ในภูมิทัศน์ความเป็นผู้นำขององค์กรที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ผู้นำจำเป็นต้องฝึกฝนทักษะที่หลากหลายเพื่อรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ และนำทีมไปสู่ความสำเร็จ (Groysberg, 2014; Levasseur, 2013; Yakowicz, 2014) นอกเหนือจากทักษะที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ผู้นำองค์กรยุคใหม่ยังได้รับประโยชน์จากการฝึกฝนความสามารถในด้านต่อไปนี้

1. **การคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ปัญหา** ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน ระบุปัญหาที่ซ่อนอยู่ และพัฒนาวิธีการที่เป็นนวัตกรรมและเชิงกลยุทธ์

2. **ความรู้ด้านดิจิทัล** ผู้นำจะต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีและเข้าใจผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต่อองค์กรและอุตสาหกรรมของตน

3. **ความฉลาดทางอารมณ์** ผู้นำควรมีความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเอง ตลอดจนรับรู้และเห็นอกเห็นใจกับอารมณ์ของผู้อื่น

4. **การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ** ผู้นำจะต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และความคาดหวังต่อสมาชิกในทีมได้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงทักษะการฟังอย่างกระตือรือร้น การปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะกับผู้ฟังที่แตกต่างกัน และส่งเสริมช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส

5. **ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว** ผู้นำควรสามารถรับมือกับความไม่แน่นอน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และฟื้นตัวจากความล้มเหลวเพื่อนำทีมผ่านช่วงเวลาที่ยากลำบาก

6. **วัฒนธรรมที่หลากหลาย** ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ผู้นำต้องมีความเข้าใจและความซาบซึ้งในวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึงความสามารถในการทำงานข้ามขอบเขตวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้นำทีมที่หลากหลาย

7. **ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม** ผู้นำจะต้องดำเนินการด้วยความซื่อสัตย์ รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และตัดสินใจ โดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในทีมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

8. **การทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์** ผู้นำควรมีความสามารถในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและครอบคลุม ทักษะที่สำคัญเหล่านี้สำหรับผู้นำองค์กรในยุคใหม่ช่วยให้ผู้นำสามารถนำทางความซับซ้อนของภูมิทัศน์ธุรกิจแบบไดนามิกในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมขับเคลื่อนนวัตกรรม และบรรลุความสำเร็จที่ยั่งยืน

9. **การคิดเชิงกลยุทธ์** ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการคิดระยะยาว คาดการณ์แนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และพัฒนาแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อวางตำแหน่งองค์กรของตนเพื่อความสำเร็จในอนาคต

10. **การยอมรับความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก** ผู้นำควรส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่แบ่งแยก โดยที่บุคคลจากภูมิหลังที่หลากหลายรู้สึกมีคุณค่าและมีพลังที่จะมีส่วนร่วมในมุมมองและแนวคิดที่เป็นเอกลักษณ์ของตน

11. **การเรียนรู้แบบปรับเปลี่ยนได้** ผู้นำควรแสวงหาโอกาสในการเติบโตทั้งส่วนบุคคลและทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง เปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ ๆ และเต็มใจที่จะเรียนรู้และปรับแนวทางความเป็นผู้นำของตนตามความจำเป็น

12. **การจัดการความเครียด** ผู้นำต้องสามารถรับรู้และจัดการระดับความเครียดของตนเอง รวมทั้งสนับสนุนสมาชิกในทีมในการจัดการและรับมือกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ

13. **นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์** ผู้นำควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ และบุคคลรู้สึกว่ามีพลังในการคิดนอกกรอบและรับความเสี่ยงที่คำนวณได้

14. **ความรู้ด้านเทคโนโลยี** ผู้นำควรมีความเข้าใจอย่างมั่นคงเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร

15. **การจัดการการเปลี่ยนแปลง** ผู้นำควรมีความสามารถในการเป็นผู้นำและจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับใช้กลยุทธ์ กระบวนการและความคิดริเริ่มใหม่ ๆ และช่วยให้พนักงานปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

5. การเพิ่มขีดความสามารถและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเข้าใจถึงบทบาทที่สำคัญของการเสริมศักยภาพและทำให้ผู้อื่นประสบความสำเร็จภายในองค์กรของตน ผู้นำตระหนักดีว่าทีมที่ประสบความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบรรลุความสำเร็จที่ยั่งยืน และการขับเคลื่อนนวัตกรรม เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งการเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อม ผู้นำควรมุ่งเน้นไปที่ประเด็นสำคัญต่อไปนี้ (Permana et al., 2015; Lee et al., 2018)

1. **การมอบหมายและความไว้วางใจ** ผู้นำควรมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในทีม โดยไว้วางใจให้ผู้นำส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูง ด้วยการเสริมศักยภาพสมาชิกในทีมด้วยความเป็นอิสระและความเป็นเจ้าของ ผู้นำสามารถปลูกฝังความรู้สึกรับผิดชอบและแรงจูงใจได้

2. **การฝึกสอนและการให้คำปรึกษา** ผู้นำที่มีประสิทธิภาพลงทุนในการเติบโตและการพัฒนาสมาชิกในทีม โดยจัดให้มีการฝึกสอน การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ผู้นำตระหนักถึงศักยภาพของแต่ละบุคคลและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้นำอย่างแข็งขัน

3. **การรับรู้และเฉลิมฉลองความสำเร็จ** ผู้นำควรรับทราบและเฉลิมฉลองความสำเร็จของสมาชิกในทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความชื่นชมและการยอมรับ การยอมรับการมีส่วนร่วมอย่างเปิดเผยจะทำให้ผู้นำสามารถจูงใจทีมและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของความพยายามของผู้นำได้

4. **การสร้างโอกาสในการเติบโต** ผู้นำควรระบุโอกาสในเชิงรุกสำหรับสมาชิกในทีมเพื่อรับความท้าทายใหม่ เรียนรู้ทักษะใหม่ และขยายขีดความสามารถของตน ด้วยการจัดเตรียมช่องทางสำหรับการเติบโตและความก้าวหน้า ผู้นำช่วยให้ทีมของตนเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้

5. **การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและครอบคลุม** ผู้นำควรจัดลำดับความสำคัญในการสร้างสถานที่ทำงานที่สนับสนุนและครอบคลุม ซึ่งสมาชิกในทีมรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้ยิน และเคารพ ด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมของการไม่แบ่งแยกและการเป็นเจ้าของ ผู้นำช่วยให้สมาชิกในทีมประสบความสำเร็จและมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดีที่สุดในชีวิตของตน

6. การจัดหาทรัพยากรและคำแนะนำ ผู้นำควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกในทีมสามารถเข้าถึงทรัพยากร การสนับสนุน และคำแนะนำที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยการจัดอุปสรรคและอำนวยความสะดวกในเส้นทางสู่ความสำเร็จ ผู้นำจะช่วยให้ทีมของตนมีความเป็นเลิศ

7. ส่งเสริมความเป็นอิสระและความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำควรส่งเสริมการคิดอย่างอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมภายในทีมของตน ด้วยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่แต่ละบุคคลรู้สึกมีอำนาจในการริเริ่มและมีส่วนร่วมในความคิดริเริ่ม ผู้นำช่วยให้ทีมของตนขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าเชิงบวกได้

ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถและการเปิดใช้งานผู้อื่น ผู้นำสามารถปลูกฝังทีมที่มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพสูงซึ่งพร้อมสำหรับความสำเร็จในยุคใหม่ของการเป็นผู้นำขององค์กร

6. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปลูกฝังความยืดหยุ่นภายในทีม

ในภูมิทัศน์ทางธุรกิจที่พัฒนาอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเป็นผู้นำผ่านการเปลี่ยนแปลงและปลูกฝังความยืดหยุ่นภายในทีมของตน การเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำและความยืดหยุ่นเกี่ยวข้องกับการชี้แนะบุคคลและองค์กร โดยรวมผ่านการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอนและความท้าทาย ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมวัฒนธรรมของการปรับตัวและความอดทน การนำผ่านการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงครอบคลุมทักษะและกลยุทธ์ที่จำเป็นในการเริ่มต้นและจัดการการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับ (Jones et al., 2004)

วิสัยทัศน์และการสื่อสารที่ชัดเจน ผู้นำควรแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับการเปลี่ยนแปลงและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพไปยังทั้งองค์กร การสื่อสารที่โปร่งใสและสม่ำเสมอช่วยบรรเทาความไม่แน่นอนและความกลัวที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง เสริมสร้างความไว้วางใจและความมุ่งมั่นระหว่างสมาชิกในทีม

การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ ผู้นำจะต้องพัฒนาแผนการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมและดำเนินการตามแผนด้วยความแม่นยำ ซึ่งรวมถึงการระบุอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น การสร้างกลยุทธ์ในการลดผลกระทบและการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลง

การเพิ่มขีดความสามารถและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยแสวงหาข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้นำ ด้วยการให้บุคคลจากระดับต่าง ๆ ขององค์กรมีส่วนร่วม ผู้นำสามารถสร้างความเห็นชอบต่อการเปลี่ยนแปลง และใช้มุมมองที่หลากหลายเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ

ความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัว ผู้นำควรแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวและความคล่องตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายและการปรับเปลี่ยนที่คาดไม่ถึงในระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ

ความยืดหยุ่นและการเอาใจใส่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรแสดงความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับการต่อต้านหรือความล้มเหลว ขณะเดียวกันก็แสดงให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจต่อบุคคลที่อาจประสบกับความไม่แน่นอนหรือความไม่สบายใจ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง การทำความเข้าใจและจัดการกับผลกระทบทางอารมณ์ของการเปลี่ยนแปลงถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการนำทางผ่านการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จ

7. การปลูกฝังความยืดหยุ่น

ความสามารถในการฟื้นตัวเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้นำและทีม เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลว ปรับตัวเข้ากับความยากลำบาก และประสบความสำเร็จเมื่อเผชิญกับความท้าทาย การปลูกฝังความยืดหยุ่นภายในวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับ

การสร้างกรอบความคิดในการเรียนรู้ ผู้นำควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวและความเต็มใจที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะการแบ่งปันความรู้ และการเติบโตส่วนบุคคล

การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดี ผู้นำจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในทีม โดยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนและจัดหาทรัพยากรสำหรับการจัดการความเครียด และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้วยการดูแลสุขภาพกาย จิตใจและอารมณ์ ผู้นำสามารถเพิ่มความยืดหยุ่นของทีมได้

การส่งเสริมการกล้าเสี่ยง ผู้นำควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับบุคคลในการรับความเสี่ยงที่คำนวณไว้แล้วและเรียนรู้จากความล้มเหลว การยอมรับวัฒนธรรมที่มองว่าความล้มเหลวเป็นโอกาสในการเติบโตและนวัตกรรมส่งเสริมความยืดหยุ่นและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการสนับสนุน การสร้างเครือข่ายการสนับสนุนและการทำงานร่วมกันภายในองค์กรเอื้อต่อความยืดหยุ่น สมาชิกในทีมสามารถดึงความเข้มแข็งและแรงจูงใจจากกันและกันในช่วงเวลาที่ท้าทาย ทำให้เกิดความรู้สึกยืดหยุ่นร่วมกัน

ความยืดหยุ่นในการสร้างแบบจำลองบทบาท ผู้นำควรเป็นผู้นำด้วยการเป็นตัวอย่าง แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในแนวทางของตนเองในการรับมือกับความท้าทายและความพ่ายแพ้ ด้วยการจัดแสดงกรอบความคิดเชิงบวกและปรับตัวได้ ผู้นำจะกำหนดแนวทางสำหรับความยืดหยุ่นภายในองค์กร

โดยสรุป ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคใหม่ต้องอาศัยความสามารถในการเป็นผู้นำผ่านการเปลี่ยนแปลงและปลูกฝังความยืดหยุ่นภายในองค์กร ด้วยการฝึกฝนทักษะความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการปรับตัว ผู้นำสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมของตนในการปรับตัวและประสบความสำเร็จ และสร้างเวทีสำหรับความสำเร็จที่ยั่งยืนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีพลวัตในปัจจุบัน

8. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และแรงบันดาลใจ

นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำและความสามารถในการฟื้นตัวแล้ว ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในยุคสมัยใหม่ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความสามารถในการแสดงวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจสำหรับอนาคต สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ทีมงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังความรู้สึกถึงจุดหมาย ความหลงใหลและความกระตือรือร้นภายในองค์กร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและมีประสิทธิภาพ (Berson et al., 2001)

ความชัดเจนของวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์มีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ผู้นำสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์นี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในลักษณะที่สะท้อนกับสมาชิกในทีม สร้างความรู้สึกถึงวัตถุประสงค์และทิศทางโดยรวม ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะปลูกฝังพนักงานที่มีแรงจูงใจและมีส่วนร่วมด้วยการปรับปณิธานของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กว้างขึ้น

ทีมที่สร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจมีความสามารถในการจุดประกายความหลงใหลและความกระตือรือร้นภายในทีมของตน ผู้นำเป็นผู้นำด้วยการเป็นตัวอย่าง แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเท ความยืดหยุ่นและทัศนคติเชิงบวกที่เติมพลังและจูงใจผู้อื่นด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งแรงบันดาลใจและแรงจูงใจ ผู้นำสามารถควบคุมพลังรวมของทีมของตนเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่น่าทึ่ง

ส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร ผู้นำควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ซึ่งสมาชิกในทีมมีพลังในการคิดอย่างสร้างสรรค์ท้าทายสภาพที่เป็นอยู่และมีส่วนร่วมในความคิดริเริ่มด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ผู้นำสามารถขับเคลื่อนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและวางตำแหน่งองค์กรให้เป็นผู้นำอุตสาหกรรมที่มีความคิดก้าวหน้า

บ่มเพาะผู้มีความสามารถและศักยภาพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพตระหนักถึงศักยภาพภายในทีมของตน และมุ่งมั่นที่จะรักษาและพัฒนาศักยภาพนี้ ผู้นำลงทุนในการเติบโตและการพัฒนาทางวิชาชีพของสมาชิกในทีม การให้คำปรึกษา การฝึกสอนและโอกาสในการก้าวหน้า ด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องแน่ใจว่าทีมของตนมีความพร้อมในการบรรลุความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

สร้างความน่าเชื่อถือและความโปร่งใส ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจและความโปร่งใสภายในองค์กร ผู้นำสื่อสารอย่างเปิดเผย ตั้งใจฟังและแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ในการกระทำของตน ด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ ผู้นำจะสร้างทีมที่แข็งแกร่งและทำงานร่วมกันซึ่งขับเคลื่อนด้วยความรู้สึก มีจุดหมายและความไว้วางใจร่วมกัน

โดยสรุป ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรในยุคใหม่ ผู้นำสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีพลวัตและมีความคิดก้าวหน้าที่เจริญรุ่งเรืองในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีพลวัตในปัจจุบันด้วยการแสดงวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจ สร้างแรงบันดาลใจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม ส่งเสริมวัฒนธรรมบ่มเพาะผู้มีความสามารถและส่งเสริมความไว้วางใจ

9. การแก้ไขข้อขัดแย้งและการสร้างความสัมพันธ์

นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำ ความยืดหยุ่นและความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์แล้ว การแก้ไขข้อขัดแย้งและการสร้างความสัมพันธ์ถือเป็นส่วนสำคัญของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคสมัยใหม่ ผู้นำมักเผชิญกับการจัดการข้อขัดแย้งและการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในทีมและทั่วทั้งองค์กร การฝึกฝนทักษะการแก้ไขข้อขัดแย้งและการสร้างความสัมพันธ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและร่วมมือกัน (Ronquillo et al., 2022; Doyle, 2015)

ใส่ใจความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเข้าใจว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในทุกองค์กร แทนที่จะหลีกเลี่ยงหรือระงับความขัดแย้ง ผู้นำสนับสนุนกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้งที่สร้างสรรค์ ด้วยการสร้างวัฒนธรรมที่ให้คุณค่ากับมุมมองที่หลากหลายและส่งเสริมการสนทนาแบบเปิด ผู้นำสามารถเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นโอกาสในการเติบโต นวัตกรรมและการตัดสินใจที่ดีขึ้น

การฟังอย่างกระตือรือร้นและการเอาใจใส่ ผู้นำควรจัดลำดับความสำคัญของการฟังอย่างกระตือรือร้นและแสดงความเห็นอกเห็นใจเมื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง โดยการทำความเข้าใจความกังวลและอารมณ์ที่ซ่อนอยู่ของฝ่ายที่ขัดแย้งกัน ผู้นำสามารถส่งเสริมความเข้าใจและทำงานไปสู่การแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน การฟังอย่างกระตือรือร้นยังส่งเสริมความไว้วางใจและกระชับความสัมพันธ์ภายในทีม ซึ่งเป็นการวางรากฐานสำหรับการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การไกล่เกลี่ยและการอำนวยความสะดวก ในสถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือทีม ผู้นำควรเชี่ยวชาญในการไกล่เกลี่ยและอำนวยความสะดวกในการเจรจาที่สร้างสรรค์ ด้วยการสร้างพื้นที่ที่เป็นกลางและปลอดภัยสำหรับฝ่ายต่าง ๆ ในการแสดงมุมมองและข้อกังวล ผู้นำสามารถนำกระบวนการแก้ไขปัญหาลงสู่ผลลัพธ์เชิงบวก ขณะเดียวกันก็รักษาความสัมพันธ์และส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน

การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นบนพื้นฐานของความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำควรใช้เวลาและความพยายามในการทำความรู้จักสมาชิกในทีมในระดับส่วนตัว ทำความเข้าใจจุดแข็ง ความท้าทายและแรงบันดาลใจของผู้นำ ด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์และความไว้วางใจอย่างแท้จริง ผู้นำจะสร้างทีมที่สนับสนุนและเหนียวแน่นที่มีความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความท้าทาย

การฝึกอบรมการแก้ไขข้อขัดแย้ง การให้การฝึกอบรมและทรัพยากรในการแก้ไขข้อขัดแย้งแก่สมาชิกในทีมถือเป็นสิ่งสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้ผู้นำมีทักษะในการจัดการข้อขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนในด้านการให้

ความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขข้อขัดแย้ง ผู้นำช่วยให้ทีมของตนจัดการกับข้อขัดแย้งในเชิงรุกและร่วมมือกัน เสริมสร้างวัฒนธรรมของการสื่อสารที่เปิดกว้างและการเคารพซึ่งกันและกัน

ใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย ผู้นำควรยอมรับและใช้ประโยชน์จากมุมมองภูมิหลัง และประสบการณ์ที่หลากหลายภายในทีมของตน ด้วยการตระหนักถึงคุณค่าของมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำสามารถส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ในขณะเดียวกันก็ลดโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้ง อันเนื่องมาจากความเข้าใจผิดหรือการสื่อสารที่ผิดพลาด

การตั้งความคาดหวังที่ชัดเจน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสื่อสารความคาดหวังที่ชัดเจนเกี่ยวกับพฤติกรรม การทำงาน ร่วมกันและการแก้ไขข้อขัดแย้งภายในองค์กรในเชิงรุก ด้วยการสร้างกรอบการจัดการความขัดแย้งและส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก ผู้นำจะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้ความเคารพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละบุคคลจะรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีคุณค่า

โดยสรุป การเรียนรู้การแก้ไขข้อขัดแย้งและการสร้างความสัมพันธ์ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคสมัยใหม่ โดยการยอมรับความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ จัดลำดับความสำคัญของการฟังและความเห็นอกเห็นใจ การไกล่เกลี่ยและอำนวยความสะดวกในการเจรจา การสร้างความไว้วางใจ การฝึกอบรมการแก้ไขข้อขัดแย้ง การใช้ประโยชน์จากความหลากหลายและการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจน ผู้นำสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและทำงานร่วมกันขับเคลื่อนความสำเร็จและความยืดหยุ่นขององค์กร

10. บทสรุป

ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรในยุคใหม่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกธุรกิจปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ซับซ้อนและความคาดหวังที่เปลี่ยนไปของพนักงาน และลูกค้า ล้วนเรียกร้องให้ผู้นำต้องมีทักษะที่หลากหลายและสามารถปรับตัวได้ จากการศึกษาพบว่า ทักษะหลักที่ผู้นำองค์กรในยุคใหม่จำเป็นต้องมี ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความรู้ด้านดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัว ความฉลาดทางวัฒนธรรม ความยืดหยุ่น การทำงานร่วมกันและการสร้างความสัมพันธ์ นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์ และความรู้ด้านข้อมูล ทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำสามารถนำพองค์กรผ่านความท้าทายต่าง ๆ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

การพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความมุ่งมั่นและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจำเป็นต้องประเมินตนเองอยู่เสมอ เปิดรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง นอกจากนี้ การรับฟังคำติชมจากทีมและการทำงานร่วมกับที่ปรึกษาหรือโค้ชก็เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะเหล่านี้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคใหม่ต้องสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมแห่งความยืดหยุ่นภายในองค์กร พวกเขาต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมและส่งเสริมนวัตกรรม นอกจากนี้ ความสามารถในการแก้ไขข้อขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นก็สิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

การนำทักษะเหล่านี้ไปใช้สามารถส่งผลดีต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่งเสริมนวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ พัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรรับมือกับความท้าทายได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะเหล่านี้ยังมีประเด็นท้าทายที่น่าสนใจ เช่น การรักษาความรู้ด้านดิจิทัลให้ทันสมัยในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็ว การสร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลลัพธ์ทางธุรกิจกับการพัฒนาทักษะด้านมนุษย์ การส่งเสริมความคล่องตัวในองค์กรขนาดใหญ่และการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ประเด็นเหล่านี้เปิดโอกาสสำหรับการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมและการพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

ในท้ายที่สุด การพัฒนาทักษะผู้นำเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในอนาคตจะเป็นผู้ที่สามารถผสมผสานทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมปรับตัวให้เข้ากับ

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การลงทุนในการพัฒนาทักษะเหล่านี้จึงไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อตัวผู้นำเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเตรียมพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต

บรรณานุกรม

- Barnett, B. (1995). Developing reflection and expertise: can mentors make the difference?. *Journal of Educational Administration*, 33, 45-59. <https://doi.org/10.1108/09578239510098527>.
- Berson, Y., Shamir, B., Avolio, B J., & Popper, M. (2001). The relationship between vision strength, leadership style, and context. *The Leadership Quarterly*, 12(1), 53-73. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(01\)00064-9](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(01)00064-9)
- Calarco, A., & Gurvis, J. (2006). Flexible flyers: A leader's framework for developing adaptability. *Leadership in Action*, 25(6), 14-16. <https://doi.org/10.1002/lia.1142>
- Cortellazzo, L., Bonesso, S., & Gerli, F. (2021). Combining experimentation and reflection techniques in behavioral competency development programs: A learning approach based on journaling and peer coaching. 7th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'21). <https://doi.org/10.4995/head21.2021.12946>.
- Doyle, A. (2015, March 6). What are conflict resolution skills? *The Balance*. <https://www.thebalancemoney.com/conflict-resolutions-skills-2063739>
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2003). LEADERSHIP AT THE TOP: THE NEED FOR EMOTIONAL INTELLIGENCE IN ORGANIZATIONS. *International Journal of Organizational Analysis*, 11, 193-210. <https://doi.org/10.1108/EB028971>.
- Favre, J. (2010). Develop Your Leadership Skills. *Journal of European Industrial Training*, 34, 577-579. <https://doi.org/10.1108/03090591011061248>.
- George, J. (2000). Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence. *Human Relations*, 53, 1027 - 1055. <https://doi.org/10.1177/0018726700538001>.
- Groysberg, B. (2014, March 19). The seven skills you need to thrive in the C-suite. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2014/03/the-seven-skills-you-need-to-thrive-in-the-c-suite>
- Guglielmino, P J., & Carroll, A B. (1979). The Hierarchy of Management Skills:. *Management Decision*, 17(4), 341-345. <https://doi.org/10.1108/eb001197>
- Hayden, J. (2017). 48 Learning to lead – learning clinical leadership in the workplace. *BMJ Leader*, 1, A22 - A22. <https://doi.org/10.1136/leader-2017-FMLM.48>.
- Huber, S. (2013). Multiple Learning Approaches in the Professional Development of School Leaders - Theoretical Perspectives and Empirical Findings on Self-assessment and Feedback. *Educational Management Administration & Leadership*, 41, 527-540. <https://doi.org/10.1177/1741143213485469>.
- Jones, J., Aguirre, D., & Calderone, M. (2004, Summer). 10 principles of change management. *Strategy+Business*. <https://www.strategy-business.com/article/rr00006>
- Kayworth, T., & Leidner, D. (2002). Leadership Effectiveness in Global Virtual Teams. *Journal of Management Information Systems*, 18, 40 - 7. <https://doi.org/10.1080/07421222.2002.11045697>.

- Korotov, K. (2015). Coaching in leadership development. The Business & Management Collection.
- Lee, A., Willis, S., & Tian, A W. (2018). When empowering employees works, and when it doesn't. , 1-1.
<https://hbr.org/2018/03/when-empowering-employees-works-and-when-it-doesnt>
- Leskiw, S., & Singh, P. (2007). Leadership development: learning from best practices. Leadership & organization development journal, 28(5), 444-464. <https://doi.org/10.1108/01437730710761742>
- Levasseur, R E. (2013). People Skills: Developing Soft Skills - A Change Management Perspective.
<https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/inte.2013.0703>
- Murillo-Llorente, M., Navarro-Martinez, O., Valle, V., & Pérez-Bermejo, M. (2021). Using the Reflective Journal to Improve Practical Skills Integrating Affective and Self-Critical Aspects in Impoverished International Environments. A Pilot Test. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168876>.
- Nesbit, P. (2012). The Role of Self-Reflection, Emotional Management of Feedback, and Self-Regulation Processes in Self-Directed Leadership Development. Human Resource Development Review, 11, 203 - 226. <https://doi.org/10.1177/1534484312439196>.
- Permana, I P H., Tjakraatmadja, J H., Larso, D., & Wicaksono, A. (2015). Exploring Potential Drivers of Employee Engagement, Enablement, and Empowerment: A Quest Toward Developing a Framework for Building Sustainable Employee Excellence for Manufacturing Environment in Indonesia. Mediterranean journal of social sciences. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n2s1p577>
- Ronquillo, Y., Ellis, V., & Toney-Butler, T. J. (2022). Conflict management. StatPearls.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470432/>
- Roux, M L., & Härtel, C E J. (2018). The Cognitive, Emotional, and Behavioral Qualities Required for Leadership Assessment and Development in the New World of Work.
<https://doi.org/10.1108/s1746-979120180000014010>
- Roy, S. (2012). Digital Mastery: The Skills Needed for Effective Virtual Leadership. Int. J. e Collab., 8, 56-66.
<https://doi.org/10.4018/jec.2012070104>.
- Sandars, J. (2009). The use of reflection in medical education: AMEE Guide No. 44. Medical Teacher, 31, 685 - 695. <https://doi.org/10.1080/01421590903050374>.
- Sunil, P. (2021, March 22). 16 critical core skills for the future of work: Sensemaking, influence, global perspective, and more. Human Resources Online. <https://www.humanresourcesonline.net/16-critical-core-skills-for-the-future-of-work-sensemaking-influence-global-perspective-and-more>
- Tillman, L. (2003). Mentoring, Reflection, and Reciprocal Journaling. Theory Into Practice, 42, 226 - 233.
https://doi.org/10.1207/s15430421tip4203_9.
- Underwood, C. (2019). Developing leadership roles for a digital age. Strategic HR Review.
<https://doi.org/10.1108/shr-10-2019-168>.
- Wiles, J. (2019, June 27). Top 10 emerging skills for the C-suite. Gartner.
<https://www.gartner.com/smarterwithgartner/top-10-emerging-skills-for-the-c-suite>
- Yakowicz, W. (2014, March 7). 3 skills you need to lead your company. Business Insider.
<https://www.businessinsider.com/skills-lead-company-2014-3>

Yukl, G., & Lepsinger, R. (2006). Leading change: Adapting and innovating in an uncertain world. *Leadership in Action*, 26(2), 3-7. <https://doi.org/10.1002/lia.1154>