**แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำ**

**(Leadership Skills)**

**สราวุฒิ กุลแดง**

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ผลการศึกษาวรรณกรรมในวิทยานิพนธ์ “ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำของนักเรียน” โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)

จากทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นการวิจัยแบบล่างขึ้นบน (bottom-up) ที่ทั้งผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ต่างมีความเท่าเทียมกัน ในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติ จึงมีความเป็นประชาธิปไตยสูงต่างฝ่ายต่างแสดงบทบาทในการเป็นผู้กระทำหรือเป็นผู้นำ (active/leader) และในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจะร่วมกันวิเคราะห์สภาพการณ์ที่ต้องการแก้ปัญหาหรือเปลี่ยนแปลง จากนั้นจึงกำหนดแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ นั้นแล้ว นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนก็จะมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ และเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผน ก็มีการประเมินผลสรุปโดยภาพรวม แล้วมีข้อมูลย้อนกลับ โดยเฉพาะในขั้นตอนการวางแผน (Planning) ผู้วิจัยควรแสดงบทบาทการเป็นผู้มีส่วนร่วม เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพของงานที่เป็นปัญหา เพื่อระบุสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวัง ทางเลือกที่หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา การเลือกทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา โดยให้ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวตามประสบการณ์และทุนความรู้ที่มีอยู่เดิมของพวกเขาก่อน จากนั้นจึงจะนำเอาแนวคิดเชิงวิชาการ ที่ผู้วิจัยศึกษาไว้ในบทที่ 2 นำเข้าสู่วงสนทนากับพวกเขา ซึ่งอาจมีผลให้พวกเขานำเอาแนวคิดเชิงวิชาการนั้นไปปรับแก้หรือบูรณาการเข้ากับสิ่งที่พวกเขาร่วมกันคิดและกำหนดขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามหลักการ “ดึงศักยภาพจากภายในหรือให้มีการระเบิดจากภายใน (Inside-Out) ก่อน แล้วเสริมด้วยศักยภาพจากภายนอก (Outside-In)” และตามหลักการที่ว่า “ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง” และตามความเชื่อที่ว่า “แนวคิดใหม่ในการพัฒนานั้น เชื่อว่าในวัฒนธรรมชุมชนนั้นไม่ว่างเปล่า ในนั้นบรรจุด้วยพลังความสามารถ พลังภูมิปัญญาและพลังสร้างสรรค์ที่จะแก้ปัญหาชุมชน” และ “ให้โอกาสแก่ชุมชนที่จะเสนอแนวทางการแก้ปัญหานั้นด้วยตนเองอย่างเต็มที่ จากนั้นนักพัฒนาก็เสนอเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือประสบการณ์ ความรับรู้ของชุมชนเข้าสู่วงสนทนาด้วย ในระยะแรก ๆ ให้เสนอแบบง่าย ๆ แต่จะไม่สรุปว่าแบบนั้นแบบนี้เท่านั้นที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ชุมชน จะปล่อยให้ชุมชน คิดเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ ด้วยตนเอง และยังไม่กล่าวพาดพิงถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ ให้มากกว่านั้น จนกว่าจะมีการถามไถ่เพิ่มเติม ซึ่งนักพัฒนาจะต้องคอยให้ข้อมูลอยู่เป็นระยะ ๆ เมื่อเสนอข้อมูลเปรียบเทียบให้อย่างเต็มที่แล้ว ก็ปล่อยให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุดมาชุดหนึ่ง…”

หากพิจารณาจากหลักการดังกล่าว ในขั้นตอนการวางแผนควรประกอบด้วยกิจกรรมการทำงาน 3 ระยะดังนี้ **ระยะที่ 1** การดึงศักยภาพของผู้ร่วมวิจัยออกมาให้เต็มที่อาจใช้เวลา 1-2 วัน ให้พวกเขาได้ร่วมกันระดมสมองคิดอย่างเต็มที่โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์พื้นฐานที่เขามีและเคยทำกันมาเพื่อกำหนดสภาพที่เคยเป็นมา สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา สภาพที่คาดหวังทางเลือกที่หลากหลาย การเลือกทางเลือก เพื่อแก้ปัญหา เพื่อจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของส่วนรวม ที่ประกอบด้วยโครงการจำนวนหนึ่ง **ระยะที่ 2** การพัฒนาแนวคิดเชิงวิชาการให้แก่ผู้ร่วมวิจัย อาจใช้เวลา 1-2 วัน โดยผู้วิจัยนำเอาแนวคิด เชิงทฤษฎีที่ศึกษาไว้ในบทที่ 2 ไปถ่ายทอดให้ผู้ร่วมวิจัยได้รับรู้และเข้าใจถึงแนวทางการแก้ปัญหาในเชิงทฤษฎีตามประโยชน์ของทฤษฎีที่ว่า “..ช่วยชี้นำการตัดสินใจ ช่วยให้มองภาพองค์การได้ชัดเจนขึ้น ช่วยให้ตระหนักถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ ช่วยเป็นแหล่งของความคิดใหม่ ช่วยกำหนดกรอบของปรากฏการณ์ ที่มีความสัมพันธ์กัน ช่วยจำแนกแยกแยะปรากฏการณ์ ช่วยสร้างสิ่งใหม่ ๆ ช่วยทำนายปรากฏการณ์” นอกจากการถ่ายทอดแนวคิดเชิงวิชาการแล้ว อาจเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติม อาจให้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม อาจให้ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ เพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยเกิดวิสัยทัศน์และความรู้ความเข้าใจ ในแนวทางการแก้ปัญหาในเรื่องที่ทำวิจัยอย่างหลากหลาย **ระยะที่ 3** การบรรจบกันของธารสองสาย สายประสบการณ์และสายวิชาการ (ภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี) โดยจัดกิจกรรมให้มีการบูรณาการความรู้ เชิงวิชาการที่ได้รับ (ในระยะที่ 2) เข้ากับสิ่งที่พวกเขาร่วมกันคิดและกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาส่วนบุคคล (ในระยะที่ 1) ตามหลักการที่ว่า “...ทฤษฎีหากไม่นำไปปฏิบัติก็เปล่าประโยชน์ การปฏิบัติหากไม่มีทฤษฎีมาเสริมด้วย ก็เสมือนคนตาบอด ไปไหนได้ไม่ไกล วนเวียนอยู่แต่วิธีการเดิม ๆ...” กิจกรรมนี้อาจใช้เวลา 1-2 วัน ซึ่งผลจากการบูรณาการร่วมกัน อาจเป็นอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ 1) ยืนยันเอาตามสิ่งที่พวกเขากำหนดในระยะที่ 1 หรือ 2) เปลี่ยนความคิดใหม่ ยึดเอาตามแนวทางวิชาการที่ผู้วิจัยนำไปถ่ายทอดให้หรือ 3) บูรณาการเข้าด้วยกันระหว่างสิ่งที่พวกเขาคิดแต่แรกและทฤษฎีใหม่ที่พวกเขาได้รับเสริมเพิ่มเติมเพื่อกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ซึ่งจะมีองค์ประกอบอะไรบ้างขึ้นกับผู้วิจัยและร่วมวิจัยจะร่วมกันกำหนด แต่อย่างน้อยควรประกอบด้วยจุดมุ่งหมายและวิธีการ (Ends and Means) ในการแก้ปัญหานั้นว่าจะทำเพื่ออะไร (What) และจะทำอย่างไร (How)

แนวคิดการบรรจบกันของธารสองสายนี้ หากพิจารณาหลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ผู้วิจัยจะเป็นเสมือนตัวแทนของคนที่มีความรู้เชิงวิชาการหรือความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ขณะที่ผู้ร่วมวิจัยเป็นเสมือนตัวแทนของกลุ่มคนที่มีความรู้จากประสบการณ์ที่สะสมมาเป็นความรู้ที่ฝังตัว (Tacit Knowledge) จึงเป็นการผสมผสานกับระหว่างความรู้เชิงวิชาการกับความรู้จากประสบการณ์ หรืออีกนัยหนึ่งคือการผสมผสานกันระหว่างภาควิชาการกับภาคปฏิบัติเป็นสายธารสองสายที่มาบรรจบกัน คือ สายธารเชิงวิชาการหรือเชิงทฤษฎีที่ได้จากนักวิจัย กับสายธารเชิงประสบการณ์ที่สะสมอยู่ ในตัวของผู้ร่วมวิจัย จากแนวคิดดังกล่าว มีข้อที่ผู้วิจัยควรคำนึง 4 ประการ คือ

1. การศึกษาและนำเสนอแนวคิดเชิงวิชาการในบทที่ 2 จะต้องนำเสนอไว้อย่างมีจุดมุ่งหมาย อย่างมีความหมาย และอย่างมีประโยชน์ที่จะทำให้ผู้วิจัยมีความรอบรู้และความไวเชิงทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) ต่อการนำไปร่วมเสวนากับผู้ร่วมวิจัย ไม่ใช่ทบทวนมาไว้อย่างเป็นไม้ประดับงานวิจัยหรือหิ้งพระประจำงานวิจัยที่ไม่มีการมาเซ่นไหว้เหลียวแลอีก
2. ผู้วิจัยจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องว่า ทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันได้ ไม่ได้เป็นเส้นขนานที่ไม่มีวันบรรจบกัน เหมือนกับคำพูดที่มักพูดกันว่า “ทฤษฎีจัดปฏิบัติไม่ได้ หรือ ทฤษฎีก็คือทฤษฎี ปฏิบัติก็คือปฏิบัติ” เป็นต้น ต้องสร้างความตระหนักว่าทฤษฎีจะช่วยย่นระยะทางการลองถูกลองผิดให้สั้นลงได้ ดังประโยชน์ของทฤษฎีที่กล่าวถึงข้างต้น นอกจากนั้นผู้วิจัยอาจสร้างแนวคิดให้ผู้ร่วมวิจัยได้เข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันระหว่างการวิจัย ทฤษฎี และการปฏิบัติ หรือนักวิจัย นักทฤษฎี และนักปฏิบัติ หากทำให้เกิดขึ้นได้ ก็จะทำให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
3. การนำเสนอแนวคิดเชิงวิชาการต้องเป็นไปหลังจากที่ปล่อยให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันคิด อย่างเต็มที่ก่อน โดยหากนำเสนอก่อน มีแนวโน้มที่ผู้ร่วมวิจัยจะยอมรับเอาแนวคิดเชิงวิชาการนั้นไปใช้เลย มีอยู่สูงอาจเป็นเพราะความเคยชินกับการเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) หรือเป็นผู้ตาม (Follower) ในระบบบริหารแบบสั่งการหรือแบบบนสู่ล่าง (Top-Down Approach) ที่ฝังราก มานาน หรืออาจเป็นเพราะแนวโน้มที่จะเชื่อฟังผู้วิจัยเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้การวิจัยมีแนวโน้มที่อิทธิพลของความรู้เชิงวิชาการ (Explicit Knowledge) ที่สำเร็จรูปจากภายนอกจะมีมากจนความรู้ส่วนตัวที่สะสมจากประสบการณ์ (Tacit Knowledge) ของผู้ร่วมวิจัยไม่ได้ถูกนำออกมาใช้
4. การนำเสนอแนวคิดเชิงวิชาการของผู้วิจัยจะต้องนำเสนอแบบไม่ยัดเยียด ไม่ชี้นำหรือไม่ให้มีอิทธิพลต่อการนำไปปฏิบัติของผู้ร่วมวิจัย แต่ต้องคำนึงถึงการเป็นทางเลือก การเป็นตัวเสริมโดยยึดหลักการ “ตระหนักในศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และการเป็นผู้มีส่วนได้เสียจากภายในชุมชนเอง” และตามแนวคิดที่ว่า “…ให้โอกาสแก่ชุมชนที่จะเสนอแนวทางการแก้ปัญหานั้นด้วยตนเองอย่างเต็มที่ จากนั้นนักพัฒนาก็เสนอเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่อยู่นอกเหนือประสบการณ์ ความรับรู้ของชุมชนเข้าสู่วงสนทนาด้วย ในระยะแรก ๆ ให้เสนอแบบง่าย ๆ แต่จะไม่สรุปว่าแบบนั้นแบบนี้เท่านั้นที่จะช่วยแก้ปัญหาให้ชุมชน จะปล่อยให้ชุมชนคิดเปรียบเทียบทางเลือกต่าง ๆ ด้วยตนเอง และยังไม่กล่าวพาดพิงถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ ให้มากกว่านั้น จนกว่าจะมีการถามไถ่เพิ่มเติม ซึ่งนักพัฒนาจะต้องคอยให้ข้อมูลอยู่เป็นระยะ ๆ เมื่อเสนอข้อมูลเปรียบเทียบให้อย่างเต็มที่แล้ว ก็ปล่อยให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เห็นว่าเหมาะสมกับตนเองมากที่สุดมาชุดหนึ่ง…”

จากทัศนะเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะในขั้นตอนของการวางแผน เป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้วิจัยต้องมีการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำของนักเรียน ที่จะนำเสนอผลจากการศึกษาในลำดับต่อไปข้างล่างนี้ ว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้วิจัยมีความรอบรู้และความไวเชิงทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) ต่อการนำไปร่วมเสวนากับผู้ร่วมวิจัยในขั้นตอนการวางแผน หลังจากที่ปล่อยให้ผู้ร่วมวิจัยได้ร่วมกันคิดอย่างเต็มที่ก่อน ซึ่งอาจมีผลให้พวกเขานำเอาแนวคิดเชิงทฤษฎีนั้นไปปรับแก้หรือบูรณาการเข้ากับสิ่งที่พวกเขาร่วมกันคิดและกำหนดขึ้น และเพื่อให้ผู้ร่วมวิจัยและผู้เกี่ยวข้องได้ตระหนักว่า ทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันได้ ไม่ได้เป็นเส้นขนานที่ไม่มีวันบรรจบกัน และทฤษฎีหากไม่นำไปปฏิบัติก็เปล่าประโยชน์ การปฏิบัติหากไม่มีทฤษฎีมาเสริมด้วย ก็เสมือนคนตาบอดไปไหนได้ไม่ไกล วนเวียนอยู่แต่วิธีการเดิม ๆ เป็นต้น รวมทั้งเพื่อสร้างความตระหนักว่าทฤษฎีจะช่วยย่นระยะทางการลองถูกลองผิดให้สั้นลงได้ สำหรับผลการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของครูเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำของนักเรียน มีดังต่อไปนี้ตามลำดับ

**นิยามของทักษะภาวะผู้นำ**

**ในเว็บไซต์ของ Mind Tools** (n.d.) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องช่วยเหลือตนเอง และผู้อื่นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง การกำหนดทิศทาง การสร้างวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจ และสร้างสรรค์สิ่งที่แปลกใหม่ ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการวางแผนว่าจะต้องไปทางไหนเพื่อให้ถึง “ชัยชนะ” ในรูปแบบของทีมหรือองค์กร และก็เต็มไปด้วยพลังความคิดสร้างสรรค์ น่าตื่นเต้น และทรงอิทธิพล แต่ในขณะที่ผู้นำกำหนดทิศทาง ต้องใช้ทักษะการจัดการ เพื่อนำทางให้ทุกคนไปยังจุดหมายปลายทางที่ถูกต้องได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

**ในเว็บไซต์ของ** [**NCTE Publications**](https://www2.ncte.org/blog/category/ncte-publications/) (2018) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ ในบางครั้งจำเป็นต้องสนทนาเจรจาต่อรองในเวลาอื่น ๆ มันอาจจะตรงตามวัตถุประสงค์ และเป็นเอกเทศเอกพจน์กับความต้องการของผู้นำที่ต้องพึ่งพาตนเองในกรณีที่จำเป็น เพื่อเหตุผลด้านจริยธรรม ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีความเข้าอกเข้าใจ และสนใจสอบถามผู้ฟังเพื่อให้ทราบข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ความเป็นผู้นำถูกใช้ประโยชน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการจัดหาการอำนวยความช่วยเหลือที่ดีที่สุด

**Ward** (2019) ตั้งคำถามว่า ความเป็นผู้นำคืออะไร นิยามง่าย ๆ คือ ศิลปะของการสร้างแรงจูงใจในกลุ่มคน เพื่อปฏิบัติจนบรรลุซึ่งเป้าหมายร่วมกัน  ในทางธุรกิจ อาจจะหมายถึง การชี้ทางผู้ร่วมงานด้วยกลยุทธ์เพื่อตอบสนองความต้องการของบริษัท นิยามของความเป็นผู้นำนี้รวมถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนอื่น และความพร้อมที่จะทำเช่นนั้น ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความคิด (ไม่ว่าจะเป็นแบบดั้งเดิมหรือที่หยิบยืมมาใช้) แต่จะไม่เกิดขึ้น จนกว่าความคิดเหล่านั้นจะสามารถสื่อสารไปถึงผู้อื่นได้ ในทางที่สามารถดึงดูดพวกเขาให้ร่วมกระทำในแบบที่ผู้นำต้องการให้กระทำ พูดง่าย ๆ ว่า ผู้นำคือ ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และผู้ควบคุมการปฏิบัติงานทุกคน ในกลุ่มที่มีคุณสมบัติของการมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตร และมีทักษะความเป็นผู้นำที่ทำให้คนอื่นต้องการที่จะทำตามคำแนะนำ

**ในเว็บไซต์ของ Skills You Need** (2019) ได้ตั้งคำถามว่า อะไรคือสิ่งที่ทำให้เป็นผู้นำที่ดี กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะความเป็นผู้นำคืออะไร มีการถกเถียงกันอย่างกว้างขวางว่าความสามารถในการเป็นผู้นำนั้น ต้องอาศัยจำนวนของทักษะที่สำคัญแต่ก็แต่กต่างกันตามลักษณะ และรูปแบบของผู้นำ ในความเป็นจริงไม่มีใครนำทางได้ถูกต้องในทุกสถานการณ์ และหนึ่งในคุณสมบัติหลักของผู้นำที่ดีต้องมี คือความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นที่ต้องการอย่างสูงจากทุกคน และผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้อง คือ ผู้ที่สามารถกระตุ้น การสร้างความกระตือรือร้น และสร้างความเคารพศรัทธาให้เกิดขึ้นนี่คือทักษะที่ต้องการ และจะพบข้อมูลที่มากมายที่สามารถช่วยให้เข้าใจ และพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม ความเป็นผู้นำนั้นสามารถสอนได้ ไม่มีข้อสงสัยที่มีทักษะหลักที่สำคัญ มีจำนวนมากที่ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีทักษะเหล่านี้สามารถเรียนรู้ได้เหมือนเช่นทักษะอื่น ๆ

**ในเว็บไซต์ของ Business Dictionary** (2019) ได้กล่าวถึงนิยามภาวะผู้นำ ดังนี้ (1) บุคคล ผู้ซึ่งเป็นผู้นำในองค์กร หรือถูกยกย่องจากส่วนรวม (2) กิจกรรมของการเป็นผู้นำ กลุ่มของบุคคลหรือองค์กรหรือความสามารถในการทำสิ่งนี้ (3) การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ความเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำ (1) สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (2) การแบ่งปันวิสัยทัศน์นั้นกับผู้อื่นเพื่อให้คนอื่นปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ (3) การให้ข้อมูล ความรู้และวิธีการเพื่อให้ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ การประสานงาน และความสมดุลของผลประโยชน์ทับซ้อนของสมาชิกทั้งหมดและผู้มีส่วนได้เสีย (4) ผู้นำลุกขึ้นในยามวิกฤติ และสามารถคิดได้ และกระทำอย่างสร้างสรรค์ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก แต่กต่างจากการจัดการ ความเป็นผู้นำไม่สามารถสอนกันได้ แม้ว่ามันสามารถที่จะเรียนรู้และปรับปรุงผ่านการฝึกสอน หรือการให้คำปรึกษา บุคคลที่มีทักษะความเป็นผู้นำในปัจจุบันคือบิลล์ เกตส์ ที่แม้จะมีความล้มเหลวในช่วงต้น แต่ด้วยความกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง และพัฒนานวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อน Microsoft และอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ให้ประสบความสำเร็จ

**ในเว็บไซต์ของ Psychology Today** (n.d.) กล่าวว่า ในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นผู้นำ Warren Bennis เคยกล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถในการแปลวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง ผู้นำที่ดีมีความฉลาดทางสังคมที่ชาญฉลาด ความกระตือรือร้นสำหรับการเปลี่ยนแปลง และเหนือสิ่งอื่นใด ความสามารถในการกำหนดการมองเห็นในสิ่งที่ได้รับความสนใจอย่างแท้จริง ไม่ใช่การกำหนดทักษะที่แย่สำหรับส่วนที่เหลือ เป็นหน้าที่ของผู้นำในการพัฒนาวิสัยทัศน์ – สร้างสิ่งที่สำคัญ และชัดเจน - กำหนดทิศทางและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ความเป็นผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้ใดผู้หนึ่ง วุฒิ หรือความสามารถเพื่อใช้อิทธิพล ผู้นำเกิดขึ้นได้ในทุกระดับ ปลูกฝังความต้องการในผู้คนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน – ซึ่งสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ ผ่านรูปแบบของการดำเนินชีวิต การวิจัยที่เกี่ยวกับล่าสุดในเรื่องทักษะความเป็นผู้นำแสดงให้เห็นการเพิ่มความสำคัญของทรัพยากรภายใน เช่น การรับรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

**ในเว็บไซต์ของ Roffey Park** (n.d.) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานกับคนเพื่อที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ ในโลกที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรมีความต้องการต้องการผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและยั่งยืน และองค์กรถูกสร้างขึ้นจากความเป็นเอกเทศ ความเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับผู้มีอำนาจ มันเกี่ยวกับการระดมคนเพื่อรับมือกับปัญหาที่ยากที่สุด และเพื่อทำงานอย่างเต็มที่ ความเป็นผู้นำฝังอยู่ในตัวพวกเราทุกคน แต่กุญแจสำคัญคือการปลดล็อค ความกระตือรือร้นส่วนบุคคล ซึ่งจะทำให้เรากล้าที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ความกล้าที่จะทำสิ่งที่ดูยาก ไม่แน่นอนหรือไม่เป็นที่นิยม

**Smith** (n.d.) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีกำลังที่จะมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหา ความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถ ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่มีความสามารถที่จะทำบางสิ่งบางอย่างผ่านพรสวรรค์และทักษะ พรสวรรค์คือความสามารถตามธรรมชาติ และทักษะคือความชำนาญได้รับจากการฝึกฝนและประสบการณ์ พรสวรรค์มีส่วนช่วยอย่างแน่นอนแต่ไม่จำเป็น การได้รู้จักคนที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำตามธรรมชาติใกล้กับศูนย์หลายคน แต่เมื่อผ่านการฝึกฝน ประสบการณ์ และที่สำคัญที่สุดคือความวิริยะก็กลายเป็นผู้นนำที่ดี

  ความเป็นผู้นำ คือ การปรับตัว หมายความว่า ผู้นำทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน ผู้นำที่ล้มเหลวในการปรับแนวความคิดจะสูญเสียแนวทางของเขา ซึ่งคนเขลาเท่านั้นที่จะทำตามคนที่หลงแนวทางอย่างเต็มใจ

 ความเป็นผู้นำทำหน้าที่ตามสภาพแวดล้อม หมายถึง ผู้นำปรับสถานะของสภาพแวดล้อมและผู้คน ผู้นำสังเกตอย่างรอบคอบถึงสภาวะเหล่านั้น และมองเห็นความสำคัญของวิธีการปรับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

  อำนาจของความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจให้ความมั่นใจ และความภาคภูมิใจในตนเอง และแรงบันดาลใจนั้นมีหลายรูปแบบ ผู้นำบางคนสร้างแรงบันดาลใจจากการพูดคุยที่แรง ๆ หรือบางคนอาจจะพูดคุยแบบอ่อนโยน และแบบอื่น ๆ ซึ่งมีหลายวิธี เพื่อเสริมกำลังใจได้ดีมากกว่าการใช้เพียงวิธีการเดียว

 ความเป็นผู้นำมีผลต่อความรู้สึกของผู้คน หมายถึง ผู้นำค้นหาวิธีการเพื่อเชื่อมโยงกับสัญชาตญาณหรือความรู้กสึกในจิตใจคน ผู้นำช่วยให้ทุกคนรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมากขึ้นซึ่งในหลาย ๆ องค์กรที่มีประวัติที่ไม่ดีคือ การมีความศรัทธาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้าผู้นำสามารถแสดงหลักฐานที่เป็นรูปธรรมที่ช่วยเสริมพลังได้อย่างยอดเยี่ยม แต่หลักฐานมักจะเกิดขึ้นหลังจากการกระทำของผู้นำได้สร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ

 ความเป็นผู้นำสร้างผลงานให้เกิดขึ้น ซึ่งหมายความว่า สมาชิกทุกคสามารถแบ่งปันบางสิ่งบางอย่าง บางครั้งอาจแบ่งปันความคิด และบางครั้งก็อาจเก็บความคิดไว้ก่อน และอนุญาตให้คนเข้าถึงความคิดแบบเดียวกันและจึงแบ่งปันความคิดนั้น

ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ซึ่งหมายถึง การปิดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการและสิ่งที่ได้รับรู้ ทุกคนทำงานในการแก้ปัญหาเพื่อปัญหาระหว่างกลาง ในขณะที่คำนึงถึงปัญหาในตอนท้ายด้วย เช่น การลดช่องว่างสำหรับผู้รับบริการหรือลูกค้า

ความเป็นผู้นำส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดฝันในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ผู้นำที่ช่วยให้ผู้คนใช้จินตนาการของพวกเขาเพื่อก้าวเข้าใกล้การแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ดีขึ้นและประหยัดขึ้น

ภาวะผู้นำน่าจะมาจากบุคลิกลักษณะเฉพาะเดี๋ยว ๆ มันง่ายที่จะสื่อสารเรื่องราวความสำเร็จ คนชอบเรื่องง่าย ๆ ที่มีเหตุและผล แม้ว่าจะมีการกระทำผิด

เรื่องราวที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นสนับสนุนให้ทุกคนในทีมสามารถเป็นผู้นำได้ ทีมที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่สร้างปฏิกิริยาลูกโซ่ของความเป็นผู้นำ การปรับตัวจะทำให้เกิดโซ่ยาวของการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยแก้ปัญหาที่ดูเหมือนจะเป็นไปไม่ได้

**ในเว็บไซต์ของ Indeed** (n.d.) กล่าวว่า ทักษะความเป็นผู้นำสามารถช่วยเราได้ในทุกด้านของอาชีพการงาน ตั้งแต่การสมัครงานจนถึงการแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพ หนึ่งในนั้นคือทักษะที่อ่อนโยนหลาย ๆ ทักษะที่ทุกคนนิยมให้ความสำคัญ ทักษะการเป็นผู้นำมักจะรวมหลาย ๆ ลักษณะบุคลิกภาพที่แต่กต่าง และความสามารถในการสื่อสารเป็นทักษะที่มีประโยชน์สำหรับทุก ๆ คน ทั้งนี้เพื่อเป็นการเรียนรู้และฝึกฝนนอกเหนือเวลาปกติ

การรับรู้นิยามของทักษะความเป็นผู้นำ และดูตัวอย่างที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง หากการสมัครงานที่ต้องการให้ทุกคนต้องมีความคิดริเริ่มและเป็นผู้นำ – ไม่ว่าจะเป็นในฐานะผู้จัดการหรือในหมู่เพื่อนร่วมงาน – เราลงราต้องรายละเอียดทักษะความเป็นผู้นำในประวัติย่อของตัวเราเอง

ทักษะความเป็นผู้นำคืออะไร? ทักษะความเป็นผู้นำคือ ทักษะที่เราใช้เมื่อจัดระเบียบคนอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ใช้ร่วมกัน ไม่ว่าเราจะอยู่ในตำแหน่งการจัดการ หรือเป็นผู้นำโครงการ ทักษะการเป็นผู้นำต้องการให้เรากระตุ้นผู้อื่นเพื่อปฏิบัติภารกิจให้เสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา ความเป็นผู้นำไม่ได้เป็นเพียงทักษะเดียว แต่เป็นการรวมกัน ทักษะที่แต่กต่างกันหลายประการในการทำงานร่วมกัน

ตัวอย่างทักษะบางอย่างที่ทำให้เป็นผู้นำแข็งแกร่งรวมถึงความอดทน การเอาใจใส่ การฟังอย่างกระตือรือร้น ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความคิดสร้างสรรค์ การมองโลกในแง่บวก การให้ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารทันเวลา การสร้างทีม มีความยืดหยุ่น การลงมือทำและยอมรับการเสี่ยงนั้น ความสามารถในการสอนและให้คำปรึกษา

**ในเว็บไซต์ของ Science of People** (n.d.) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถที่ส่งผลกระทบและมีอิทธิพลต่อผู้อื่น หลายปีที่ผ่านมา การมีโอกาสได้ติดตามประธานกรรมการบริหารของบริษัทเทคโนโลยีรายใหญ่เป็นเวลาหนึ่งวัน วันเดียวนั้นเปลี่ยนชีวิตของเราตลอดกาล การเดินผ่านโถงทางเดินในบริษัท การได้ยินการโต้ตอบทางโทรศัพท์ และการเฝ้าดูการติดตามงานโครงการ และความท้าทายที่ไม่เหมือนอะไรที่เคยเห็นมาก่อน

การเป็นคนที่ชอบสังเกตพฤติกรรมมนุษย์ทุก ๆ การกระทำของมนุษย์นั้นมีพื้นฐานว่า มนุษย์จจะทำงานอย่างไร ตลอดวันจะมีคนหันมาหาบอกเราอย่างลับ ๆ และกระซิบอธิบายเบื้องหลังพฤติกรรมที่เพิ่งเห็น วันนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของความหลงใหลกับพฤติกรรมมนุษย์หลาย ๆ คน และพลังที่ซ่อนอยู่ที่ทำให้รู้จังสังเกตพฤตติกรรมมนุษย์ และได้ศึกษาผู้นำคนอื่น ๆ เพื่อมองหารูปแบบของผู้นำ

**Ulrich (n.d.)** การตั้งคำถามว่า ความเป็นผู้นำคืออะไร? ไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้มีผู้เขียนคำนำของหนังสือเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ บรรณาธิการถามว่าคำนำรวบรวมบทต่าง ๆ ในหนังสือเล่มนี้เข้าด้วยกัน ผู้เขียนเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหลายคนมีบทความที่เขียนในหัวข้อที่หลากหลาย เช่น ความไว้วางใจ ผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้นำที่ใจแข็ง ความแต่กต่างระหว่างผู้จัดการและผู้นำ การสนทนาที่มีประสิทธิภาพ อำนาจ การตัดสินใจ การใช้วิจารณญาณและหัวข้ออื่น ๆ มากมาย

การเขียนคำนำที่สับสน ทำให้ไม่สามารถที่จะดึงความคิดที่เหมือนจะไม่เข้ากันนี้เข้าด้วยกัน เพราะในที่สุดคำนำก็ระบุไว้เพียงแค่สถานะปัจจุบันของการเป็นผู้นำ เป็นเหมือนการเล่นแร่แปรธาตุที่นักเขียนต่าง ๆ กำลังพยายามที่จะเปลี่ยนสารตะกั่วเป็นทองคำ  และผู้เขียนมีข้อมูลเชิงลึกที่แต่กต่างกันเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการ

เรื่องนี้ทำให้เกิดความสับสนในแนวคิดความเป็นผู้นำ มีบทความนับล้านเกี่ยวกับหัวข้อนี้ และอุปสรรคในการเผยแพร่มุมมองของแต่ละบุคคล (หรือของเรา) ความยุ่งเหยิงของ “การเผยแพร่เกี่ยวกับผู้นำ” นี้เรียกร้องให้ผู้นำดูแลตัวเอง สร้างจุดแข็งของตัวเราเอง และอื่น ๆ ปัญหาเกี่ยวกับการเผยแพร่นี้ คือส่วนมากของบทความแยกเป็นส่วนเล็กส่วนน้อย และบางส่วนไม่สมเหตุสมผลเลย

  การได้จดบันทึกมากว่าสิบห้าปี เพื่อแก้ไขปัญหาความยุ่งเหยิงของแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จากมุมมองที่เป็นเอกลักษณ์ ผู้เขียนเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่วนใหญ่ในห้าสิบปีที่ผ่านมาให้ความคิดเกี่ยวกับกฎของจิตวิทยา – ผู้นำจะต้องเข้าใจสิ่งที่อยู่ภายในตัวเอง ตั้งแต่ปลาจนถึงชีส ตั้งแต่นิสัยจนถึงการสนทนา ตั้งแต่การเสริมพลังตนเองจนถึงการบริการ นักคิดผู้นำส่วนใหญ่พยายามที่จะกลั่นสาระสำคัญว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ

 มนุษย์มีความเชื่อทางจิตวิทยานี้ แต่เชื่อว่าสาขาวิชาอื่น ๆ เช่น การตลาด และการเงินอาจจะรายการและสังเคราะห์ว่าเรามีความคิดเกี่ยวกับผู้นำอย่างไร ในด้านที่ง่าย ๆ มุมมองเหล่านี้ เป็นมุมมองจากภายนอกสู่ภายในมากกว่ามองจากภายในสู่ภายนอก เพราะ พวกเขาอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลทางธุรกิจ เราต้องการสร้างความเป็นผู้นำบนพื้นฐานเพื่อสร้างมูลค่าทางธุรกิจ ในบทนี้มีการแบ่งปันคำตอบของคำถาม ”ความเป็นผู้นำคืออะไร” โดยการรายงาน การจดบันทึกเกี่ยวกับการเป็นผู้นำของมนุษย์ปัจจุบัน  ได้มีการระบุหลักการสำคัญสี่ประการ และ คำถามที่มาจากภายนอกและภายใน แนวทางความเป็นผู้นำที่ขับเคลื่อนมูลค่าทางธุรกิจ ดังนี้ 1. สร้างความชัดเจนว่าทำไม่ความเป็นผู้นำจึงสำคัญ : ผลลัพธ์ของการเป็นผู้นำที่ดีคืออะไร? 2. หลักการ พื้นฐาน : อะไรคือสิ่งที่ผู้นำทุกคนต้องรู้ ต้องทำ และต้องเป็น? 3. สร้างภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำเราจะพัฒนาความเป็นผู้นำได้อย่างไร (ไม่ใช่แค่ผู้นำ) จากภายนอกสู่ภายใน 4. รับรองความยั่งยืนของความเป็นผู้นำ ผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวอย่างไร การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริงเหรอ?

  การเรียนรู้หลักการเหล่านี้ และตอบคำถามเหล่านี้เกี่ยวกับความเป็นผู้นำ จะช่วยผู้จัดการทั่วไป และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสามารถในการเป็นผู้นำกับองค์กร ผู้จัดการทั่วไปคือเจ้าของของความเป็นผู้นำของบริษัทของนั่นนั้น ๆ และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลเป็น สถาปนิก เมื่อพวกเขาทำงานร่วมกัน พวกเขาสามารถมั่นใจได้ว่าคุณภาพของความเป็นผู้นำจะส่งผลที่มีคุณค่าที่ยั่งยืน

**กล่าวโดยสรุป** ทักษะภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรม ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพที่บุคคลใช้ในการบริหารจัดการตนเอง และมีอิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเชื่อมั่น ปฏิบัติตาม และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

**ความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำ**

**Management Study Guide. (n.d.)** กล่าวถึงความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ว่า ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่สำคัญของการจัดการซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประเด็นต่อไปนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องของความเป็นผู้นำ

 1. การเริ่มต้นการดำเนินการ (Initiates Action) ผู้นำ คือ บุคคลที่เริ่มการทำงาน โดยสื่อสารมีนโยบายและแผนไปยังผู้ใต้บังคับบัญชาจากจุดเริ่มต้นการทำงานที่แท้จริง

 2. การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่าบทบาทกระตุ้นในการทำงานที่เกี่ยวข้อง กระตุ้นให้พนักงานได้รับผลตอบแทนทั้งทางเศรษฐกิจและไม่ใช่ทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้งานจากผู้ใต้บังคับบัญชา

 3. การให้คำแนะนำ (Providing Guidance) ผู้นำจะต้องไม่เพียงออกคำสั่ง แต่ยังมีบทบาทในการให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คำแนะนำนี้ หมายถึง การสอนผู้ใต้บังคับบัญชาถึงวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 4. การสร้างความมั่นใจ (Creating Confidence) ความเชื่อมั่นเป็นปัจจัยสำคัญ ที่สามารถทำได้โดยการแสดงความพยายามในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายให้ชัดเจนถึงบทบาทและให้แนวทางในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากสิ่งสำคัญ คือ การรับฟังพนักงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียนและปัญหา

 5. การสร้างขวัญกำลังใจ (Building Morale) กำลังใจ หมายถึง ความร่วมมือของพนักงานที่มีต่องานและทำให้มีความมั่นใจและได้รับความไว้วางใจ ผู้นำสามารถเป็นผู้สร้างกำลังใจในการทำงาน โดยบรรลุความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จนทำงานบรรลุเป้าหมาย

 6. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Builds Work Environment) การจัดการ เป็นการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพช่วยในการเติบโตอย่างมั่นคง ดังนั้น ความสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นสิ่งที่ผู้นำควรใส่ใจ ควรมีข้อมูลการติดต่อบุคคลกับพนักงานและควรรับฟังและแก้ไขปัญหา ควรปฏิบัติต่อพนักงานตามหลักมนุษยธรรม

 7. การประสานงาน (Co-ordination) การประสานงานสามารถทำได้ผ่านการผสานความสนใจส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร การประสานนี้สามารถทำได้โดยการประสานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพซึ่งควรเป็นแรงจูงใจหลักของผู้นำ

**Henry (n.d.)** กล่าวถึงความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำว่า การสมมติตำแหน่ง อำนาจสามารถทำให้เป็นเจ้านาย แต่ไม่จำเป็นว่า จะต้องเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทักษะการเป็นผู้นำที่สำคัญที่สุดมีประโยชน์อย่างไร เราอธิบายสิ่งนี้เพิ่มเติม สิ่งที่มีผลกระทบต่อพนักงานและองค์กรคืออะไร ทักษะที่สำคัญที่สุดในการเรียนรู้และพัฒนาคืออะไร

จากที่กล่าวมา ความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญ และทักษะการเป็นผู้นำที่สำคัญที่สุดหกประการที่ต้องเรียนรู้และฝึกฝน เริ่มต้นด้วยการเข้าใจความเป็นผู้นำก่อน และความต้องการและผลประโยชน์

1. ความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ (Importance of Leadership Skills) สิ่งที่สำคัญ

ที่สุดต้องเข้าใจความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำ การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องยาก แต่ผลของมันนั้นคุ้มค่า มันไม่ใช่เพียงแค่ตำแหน่งทีมีอำนาจ แต่ทักษะการเป็นผู้นำจะช่วยให้คิดในแบบพิเศษและไม่เหมือนใคร การปรากฏตัวในฐานะผู้นำที่แท้จริง ต้องรอบรู้ทักษะและความรู้ ต้องแสดงทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญโดยเฉพาะ ทักษะเหล่านี้ช่วยให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้กำลังใจ และมีประสิทธิผล ความพอใจการบัญชาการ การเคารพผู้อื่น และการอุทิศตนจากสมาชิกในกลุ่ม และการวัดระดับความสำเร็จในระดับสูงเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ง่าย ช่วยให้ผู้นำใช้ความคิดริเริ่ม งานในวิธีการเชิงนวัตกรรมและเชิงรุกเพื่อตอบสนองธุรกิจ และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

1. ทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญที่ต้องการ (Important Leadership Skills Need) เมื่อ

ตระหนักถึงความสำคัญของทักษะการเป็นผู้นำแล้ว มาสู่วาระถัดไป ควรรู้ทักษะความเป็นผู้นำที่สำคัญที่ต้องมี ข่าวดีก็คือไม่ต้องคำนึงถึงตำแหน่งที่กำลังทำงานอยู่ในปัจจุบัน ก็สามารถพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำเหล่านี้ได้ถ้าหากพบว่าขาดทักษะนั้น ๆ ลักษณะเหล่านี้ มีความสำคัญต่อการลัดไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จของและได้รับความเคารพในฐานะผู้นำที่แข็งแกร่ง รายการด้านล่างคือรายการทักษะการเป็นผู้นำที่ได้รับการทดลองและทดสอบเพื่อการฝึกฝนตนเอง

 **Half (2018)** กล่าวถึงความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ ว่า หากคิดว่าภาวะผู้นำเป็นทักษะที่อ่อนโยนที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นต้องมีและปลูกฝัง ขอให้คิดอีกครั้ง ในโลกธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกวันนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนต้องการทักษะความเป็นผู้นำที่ดี แม้ว่า จะไม่ได้ดูแลทีมหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญที่อ่อนอาวุโสกว่า ก็ตาม ต้องใช้ทักษะเหล่านี้เพื่อที่จะเป็นพนักงานที่มีประสิทธิผล และสนับสนุนสมาชิกของทีมของอย่างเต็มที่ นอกจากนี้จะได้อยู่ในตำแหน่งที่ดีกว่าเพื่อพัฒนาอาชีพ และเจริญก้าวหน้าในชีวิต มีหลายประเด็นที่ควรคำนึงถึงเมื่อได้รับและฝึกฝนรูปแบบการเป็นผู้นำที่ดี

1. การต่อสู้เมื่อขาดความมั่นใจ (Fight Lack of Confidence) มีเพียงไม่กี่คนที่เกิดมาพร้อม

ความเป็นผู้นำ แต่ทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ อย่าพูดว่าตัวเป็นเพียงคนเดียวที่ไม่มีทักษะความเป็นผู้นำแบบ “อุดมคติ” ภาวะผู้นำที่ไม่ดีเริ่มต้นด้วยการขาดความมั่นใจ หากแสดงตัวต่อเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการของในฐานะคนที่ไม่เต็มใจหรือไม่สามารถเป็นผู้นำได้จะแพ้การต่อสู้ไปครึ่งหนึ่งตั้งแต่ก่อนที่จะเริ่มต้น

1. การพิสูจน์ทักษะความเป็นผู้นำระดับสูง (Identify Top Leadership Skills) ทักษะความ

เป็นผู้นำที่ดีประกอบด้วยมากกว่าหนึ่งหรือสองลักษณะ และมีความเป็นผู้นำมากกว่าเพียงแค่รู้ด้านเทคนิคของวิธีการจัดการทีม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีหลายสิ่ง ความมุ่งมั่น การมีจริยธรรม มีการปรับปรุงและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความกระตือรือร้น มีน้ำใจ มีความอยากรู้อยากเห็น มีความมุ่งมั่น มีความมั่นใจ มีความร่วมมือร่วมใจกันจากหลายฝ่าย มีความกล้าหาญ มีความเฉลียวฉลาดและมีการให้อำนาจ เป็นนักสื่อสารที่ยอดเยี่ยมที่แสดงออกได้อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการเขียนและการพูด ยังเป็นผู้ที่ยอมรับความเสี่ยงซึ่งสามารถเรียนรู้ได้จากความล้มเหลวและฟื้นคืนจากความล้มเหลว เป็นโอกาสที่จะมีมีสมบัติข้างต้นหลายประการ เพิ่มสมบัติอื่น ๆ ที่คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของทักษะผู้นำที่ดี พิจารณาจากทักษะที่ขาดและสิ่งที่ต้องการปรับปรุง

1. การเพิ่มจุดแข็ง (Maximize Strengths) เรามักจะคิดว่าผู้นำทุกคนเป็นคนเปิดเผย แต่นั่น

ไม่เป็นความจริงเลย ผู้คนมากมายที่เป็นคนเงียบ และครุ่นคิดเป็นผู้นำที่โดดเด่น รวมถึงอับราฮัม ลินคอล์น อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ และ วอร์เรน บัพเฟตต์ จุดแข็ง สงบ เช่น ความรู้ การจดจ่อ และการเอาใจใส่เป็นทักษะที่ดีที่จะมี แม้แต่คนที่ชอบเก็บตัวทำงานคนเดียวก็เป็นสิ่งที่ดี เนื่องจากการวางแผนและการเตรียมการเป็นทักษะการเป็นผู้นำที่ดี

1. ความกล้าที่จะแต่กต่าง (Dare to Be Different) Steve Jobs ผู้ก่อตั้งของ Apple เคย

กล่าวไว้ว่า “นวัตกรรมแยกแยะความแต่กต่างระหว่างผู้นำ และผู้ตาม” การปฏิรูปความปลอดภัย ความคิดเก่าๆ และการยึดติดกับเรื่องธรรมดา เป็นเรื่องที่ห่างไกลจากทักษะความเป็นผู้นำระดับสูงเท่าที่ใครสักคนจะสามารถทำได้ ขั้นตอนแรกในการคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ การรับรู้ว่ามีอะไรผิดปกติกับกระบวนการที่มีอยู่ ซึ่งต้องมีกระบวนการความรู้ที่แข็งแกร่ง จากนั้นตระหนักถึงข้อบกพร่องของมัน ดังตัวอย่างของ สตีฟ จ๊อบ นวัตกรรมต้องการวิสัยทัศน์ ความกล้าหาญ ความเพียรและความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นว่าทิศทางนั้นเป็นทิศทางที่ดีทิศทางหนึ่ง

1. อย่าหยุดรับทักษะความเป็นผู้นำที่ดี (Never Stop Acquiring Good Leadership Skills)

อาจต้องศึกษาหนังสือ บทความและวิดีโอจำนวนมากเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม พิสูจน์รูปแบบของความเป็นผู้นำที่ดังก้องอยู่ในตัว หรือค้นหาผู้นำที่มีรูปแบบตรงกับของตนเอง แล้วเลียนแบบประมุขแห่งรัฐ คนใจบุญ และผู้ประกอบการเป็นตัวอย่างที่ชัดเจน แต่แบบอย่างที่ดีและที่ปรึกษาสามารถพบได้เกือบทุกที่ รวมถึงสำนักงานของเขาเอง ดียิ่งกว่านั้นขอร้องให้ ให้คำปรึกษา กับอย่าลืมปรับปรุงทักษะที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง แนวคิดเรื่องความเป็นผู้นำสามารถทำให้บางคนรู้สึกกลัว แต่ลักษณะความเป็นผู้นำที่ดีนั้น สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของทุกวันนี้ ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนในแผนผังองค์กร การพัฒนารูปแบบความเป็นผู้นำส่วนบุคคล จะใช้เวลาและความพยายาม แต่จะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของการเคารพ อำนาจที่ชอบธรรมและความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่กว่า

 **Mittal (2018)** กล่าวถึงความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ ว่า คุณสมบัติความเป็นผู้นำ ได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนที่จะประสบความสำเร็จในสถานที่ทำงานที่มีการแข่งขันสูงในทุกวันนี้ สำหรับผู้ที่ต้องการก้าวไปข้างหน้าในอาชีพการงาน และต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จำเป็นต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี ในฐานะผู้นำไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อการกระทำ แต่ยังรวมถึงผู้ที่ทำงานให้ด้วยตัวอย่าง เช่น สมมติว่าพนักงานที่อยู่ภายใต้ทำงานไม่ถูกต้อง จะไม่เกิดคำถามขึ้นเพียงเท่านั้น แต่รวมถึงความสามารถของในการจัดการกับคนที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาด้วย นอกจากนี้ยังมีคุณสมบัติและสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้นำที่ดีต้องแสดงให้เห็นเช่น พฤติกรรมเฉพาะ ทัศนคติ ทักษะ ฯลฯ ที่ทำหน้าที่เป็นแรงบันดาลใจ และเป็นมาตรฐานสำหรับผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามทักษะและลักษณะความเป็นผู้นำจำนวนมาก เหล่านี้สามารถพัฒนาได้ในวิทยาลัยเท่านั้น เช่น ก่อนที่จะก้าวเข้าสู่โลกแห่งความเป็นมืออาชีพ ดังนั้น ในบทความนี้เราได้กล่าวถึงสาเหตุบางประการ ว่าทำไม่เราจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในขณะที่อยู่ในวิทยาลัย

1) ช่วยพัฒนาความรับผิดชอบ (Helps Develop a Sense of Responsibility) มีโครงการวิจัยกลุ่ม และงานที่ได้รับมอบหมายจำนวนมากที่กลุ่มนักเรียนมารวมกัน เพื่อทำภารกิจให้เสร็จสิ้น และความขัดแย้งมักเกิดขึ้นในสถานการณ์เช่นนี้ เมื่อความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ หรือนักเรียนสองคนหรือมากกว่านั้นไม่ตรงกัน การมีหัวหน้ากลุ่มในสถานการณ์เช่นนี้ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ เพราะโลกจะต้องมีการแข่งขันรอบสุดท้าย และจะต้องพิจารณาทุก ๆ ตัวแปรก่อนที่จะทำเตือนครั้งสุดท้าย กรณีดังกล่าวช่วยให้เราพัฒนาความเข้าใจ และยอมรับความจริงที่ว่ามีความรับผิดชอบ และความล้มเหลวในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคนในวงกว้าง จะไม่รับผิดชอบเพียงแค่ตัวเองอีกต่อไป แต่สำหรับผู้ที่ทำงานในทีม และถ้าใครบางคนในกลุ่มล้มเหลวจะต้องเข้าใจเหตุผลที่ซ่อนเร้นอยู่ และพยายามที่จะแก้ปัญหาด้วยความขัดแย้งที่น้อยที่สุด

2) ช่วยสร้างความมั่นใจ (Helps Build Confidence) ผู้นำต้องมีความมั่นใจในความสามารถอยู่เสมอ หากจะมั่นใจในตัวเองจะไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นรอบตัวได้ วิทยาลัยเป็นสถานที่ที่ดีในการสร้างความมั่นใจ มีกิจกรรมมากมายที่สามารถเข้าร่วมเพื่อพัฒนาความมั่นใจ เช่น สนับสนุนการทำงานในกิจการนักศึกษา หรืออาจเป็นหัวหน้าองค์กร วิทยาเขต หากสนใจกีฬาสามารถลองทำงานในตำแหน่งของหัวหน้าทีมในกีฬาที่เล่น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะสอนให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นและถ้าเป็นผู้นำในกลุ่มก็จะช่วยตอกย้ำสมบัติความเป็นผู้นำในตัว

3) กำลังเรียนรู้การสร้างเครือข่าย (Learning to Network) ในฐานะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย การสร้างเครือข่ายเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้นำ และสถานที่ที่ดีไปกว่าวิทยาลัยที่จะทดลอง และสร้างเครือข่ายและทำให้ทักษะเครือข่ายเป็นรูปเป็นร่างขึ้น นอกจากนี้ทุกคนที่ติดต่อด้วยภายในวิทยาลัยก็มีประโยชน์ในชีวิตการทำงานของในภายหลัง ไม่มีเครือข่ายใดที่สร้างสิ่งที่ไม่มีประโยชน์ บางทีอาจจะต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลที่ติดต่อด้วย ในขณะที่อยู่ในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานในกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมทุก ๆ การติดต่อจะมีประโยชน์ และในส่วนของกิจการนักศึกษา หรือประธานขององค์กรนักศึกษา จะได้รับโอกาสมากมายในการสร้างเครือข่ายมากกว่านักศึกษาวิทยาลัยทั่วไป

4) ฝึกทักษะการแก้ปัญหาของให้เป็นรูปเป็นร่างมากขึ้น (Sharpen Problem-Solving Skills) การแก้ปัญหาเป็นหนึ่งในสมบัติหลักที่ผู้นำควรมี ท้ายที่สุดแล้วชีวิตของเรานำเราไปเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายไม่ว่าจะเป็นในวิทยาลัยหรือในชีวิตการทำงาน สิ่งเดียวที่เปลี่ยนแปลง คือ ระดับความยากของปัญหา แต่เมื่อเอาชนะปัญหา แล้วมีความลังเลที่จะพุ่งชนกับปัญหาในครั้งต่อไปที่ปัญหาเกิดขึ้น โชคดีที่ชีวิตในวิทยาลัยเป็นมหาสมุทรแห่งปัญหา และความท้าทายที่ต้องเอาชนะในชีวิตประจำวัน และในฐานะผู้นำ จะต้องมีความรับผิดชอบไม่เพียงแค่สำหรับปัญหา แต่ยังต้องจัดการและนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาของผู้ที่ทำงานกับวิทยาลัยเป็นสถานที่ที่สมบูรณ์แบบสำหรับฝึกฝนทักษะ การแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ค่อนข้างคล้ายกับสิ่งที่จะพบในสภาพแวดล้อมการทำงานระดับมืออาชีพ

 5) ผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ (A Leader Must Be Able to Inspire) ในฐานะผู้นำต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น ต้องสามารถสื่อสารกับกลุ่มของในลักษณะที่รู้สึกว่าได้รับแรงบันดาลใจให้ทำงานหนัก และบรรลุศักยภาพที่แท้จริงในที่ทำงาน หากสามารถสร้างแรงบันดาลใจดังเช่นนี้กับเพื่อนในวิทยาลัย ในโอกาสที่จะต้องดำเนินการตามวิธีการนี้เมื่อก้าวสู่โลกมืออาชีพ นอกจากนี้การมีบทบาทความเป็นผู้นำในวิทยาลัยจะช่วยให้คุ้นเคยกับสถานการณ์ที่ต้องปราศรัยต่อคนกลุ่มใหญ่ และจะมีความมั่นใจในความสามารถของเอง

6) เสริมพลังประวัติส่วนตัว (Empower Up Resume) เมื่อรับหน้าที่เป็นผู้นำในวิทยาลัยและให้ผลลัพธ์ที่ดีสามารถรวมประสบการณ์เหล่านั้นไว้ในประวัติย่อที่จะแสดงต่อนายจ้างในอนาคต การกล่าวถึงดังกล่าว สามารถเพิ่มค่าให้กับประวัติโดยย่อ และทำให้ผู้ว่าจ้างประทับใจ บริษัทส่วนใหญ่ต่างมองหาคนที่มีความรับผิดชอบ และเชื่อถือได้ และสิ่งที่อาจจะมีมากกว่าคนที่แสดงตัวว่ามีภาพความเป็นผู้นำ จะช่วยให้ได้เปรียบผู้สมัครคนอื่น ๆ ในการพิจารณาเพิ่มโอกาสในการได้รับการว่าจ้าง

7) มีความคุ้นเคยกับการได้รับการยอมรับ (Become Familiar With Being Recognized) หากหวังที่จะเป็นที่ยอมรับในฐานะผู้นำในโลกของมืออาชีพ ก่อนอื่นต้องเรียนรู้ที่จะรับมือกับแรงกดดันที่มาพร้อม ๆ กัน ผู้คนจะเข้ามาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ ที่คาดหวังให้ช่วยแก้ปัญหาและบางครั้งก็แก้ปัญหาเสมือนดังการสะบัดของไม้เท้าวิเศษ ในฐานะผู้นำจะต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวกับความกดดันที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน จะต้องรับผิดชอบต่อความล้มเหลวหรือความผิดพลาดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในส่วนขององค์กร ดังนั้น จะต้องเรียนรู้ที่จะสามารถรับมือกับสถานการณ์เช่นนี้อย่างที่สงบและไม่เสียอารมณ์

หวังว่าประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น จะช่วยให้เข้าใจถึงความสำคัญของการพัฒนา และสร้างทักษะความเป็นผู้นำในวิทยาลัย เพราะเมื่อเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เป็นครั้งแรกเราทุกคนต่างจำเป็นต้องทำ ผิดพลาดและแต่ข้อผิดพลาดก็จะสอนสิ่งใหม่ ๆ แต่ไม่มีขอบเขตสำหรับการทำผิดพลาดโง่ ๆ ในสภาพแวดล้อมแบบมืออาชีพซึ่งมีความเสี่ยงมาก ดังนั้น วิทยาลัยจึงเป็นสถานที่ที่ดีที่สุดสำหรับตนเองในการฝึกฝนทักษะของตนเอง การลองผิดลองถูกและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และมีทักษะที่ต้องการอย่างสมบูรณ์ในที่สุด

 **Sharma (2019)** กล่าวถึงความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ ว่า ความเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในทุกแง่มุมของชีวิตนักศึกษา นักศึกษาผ่านหลายขั้นตอนในชีวิต เพื่อการพัฒนาอาชีพที่ต้องการทักษะภาวะผู้นำ ในโลกสมัยใหม่ นักศึกษากำลังเผชิญกับความท้าทายในอาชีพ ปัญหาการจ้างงาน และความขัดแย้งระหว่างอุดมคติและผลประโยชน์ นั่นคือเหตุผลที่ต้องการทักษะความเป็นผู้นำในการยอมรับความท้าทายในแก้ปัญหาและวิเคราะห์ทิศทางของอาชีพ

จากที่กล่าวมา ได้รับแนวคิดเกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้นำที่ช่วยนักศึกษา ทำไม่จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาอาชีพและความสุข และทักษะการเป็นผู้นำของนักเรียนที่มีต่อสังคมชุมชน ประเทศชาติ บริษัท และพรรคการเมืองอย่างไร และที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น มาเริ่มต้นกันทุกวันนี้นักศึกษาในโรงเรียน และวิทยาลัยกำลังเผชิญกับปัญหามากมาย และในอนาคตจะมีมากขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำของผู้นำ (ครู) ในการพัฒนาผู้นำรุ่นต่อไปจากนักศึกษา

 **Tasneem (n.d.)** กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำ ว่า ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น การใช้อำนาจโดยผู้จัดการเท่านั้นอาจไม่นำไปสู่ผลลัพธ์ แต่เมื่ออำนาจการบริหารจัดการได้รับการเสริมด้วยความเป็นผู้นำที่ดี พนักงานก็เริ่มร่วมมือกัน รายการประโยชน์ของการเป็นผู้นำได้ดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงแรงจูงใจและขวัญกำลังใจของพนักงาน (Improves Motivation and Morale of Employees) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ช่วยยกระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานแต่ละคนในการทำงาน ผู้นำสร้างความมั่นใจในตนเองให้แก่พนักงาน รักษาความกระตือรือร้น และการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจของพนักงาน และช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยพนักงานอย่างมาก

 แม้ในสถานการณ์วิกฤติ กล่าวคือ เมื่อองค์กรเผชิญกับช่วงที่ย่ำแย่ในแง่ของการทำกำไร เนื่องจากการชะลอตัวของตลาดหรือเหตุผลอื่น ๆ ผู้นำสามารถดำรงความมุ่งมั่น และแรงจูงใจในระดับสูงจากพนักงาน ซึ่งท้ายที่สุดอาจช่วยให้องค์กรฟื้นตัวกลับ นั่นคือ เหตุผลว่าทำไม่ผู้นำที่ดีจึงถูกมองว่าเป็นตัวแทนในองค์กร

2. นำไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น (Leads to Higher Performance) ความเป็นผู้นำ สร้างแรงจูงใจให้กลุ่ม มุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มระดับของความมุ่งมั่นและแรงจูงใจ ผู้นำที่ดีจะนำพาพนักงานไปสู่การปฏิบัติในระดับที่สูงขึ้น ประสิทธิภาพที่สูงขึ้นนำไปสู่ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผลกำไรเพิ่มขึ้นแม้ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง

3. เป็นการช่วยเหลือในการบริหาร (Is an Aid to Authority) ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น การใช้อำนาจโดยผู้จัดการเท่านั้นอาจไม่นำไปสู่ผลลัพธ์ แต่เมื่ออำนาจการบริหารจัดการได้รับการเสริมด้วยความเป็นผู้นำที่ดี พนักงานก็เริ่มให้ความร่วมมือกัน ดังนั้นการใช้อำนาจอย่างเป็นทางการอาจไม่ประสบความสำเร็จ การบริหารเมื่อรวมกับความเป็นผู้นำจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

4. กำหนดความสำเร็จขององค์กร (Determines Organizational Success) ในกระบวนการของการรวมกลุ่ม พยายามบรรลุเป้าหมายขององค์กร ความเป็นผู้นำช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ผู้จัดการที่ดีไม่สามารถบรรลุเป้าหมายนี้ได้เพียงลำพัง

 5. ช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (Helps to Respond to Change) องค์กรในปัจจุบันจำเป็นต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี กระบวนการ วิธีการ และการวางแผน (รวมถึงแผนกลยุทธ์) มักจะเผชิญหน้ากับการต่อต้านจากคนที่ทำงานในองค์กรอยู่เสมอ ความเป็นผู้นำ สามารถมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ผู้คนจะปฏิบัติตามผู้นำ ชอบเลียนแบบตัวอย่างที่ผู้นำกำหนด ทำให้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ

6. การไม่สามารถประเมินค่าในองค์กร (Inculcates Values in Organization) องค์กรที่เน้นค่าจะได้รับความมุ่งมั่น และความจงรักภักดีที่เพิ่มขึ้นจากพนักงาน ความเป็นผู้นำที่ดีเป็นแรงบันดาลใจ ยังเพิ่มค่าของมนุษย์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นตัวกำหนดทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการทำงาน

 **Anglia Ruskin University (n.d.)** กล่าวถึงความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ ว่า เพื่อที่จะใช้ความสามารถของให้เกิดประโยชน์สูงสุดในที่ทำงาน จำเป็นต้องพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของคน ในขณะที่ความสามารถและจรรยาบรรณในการทำงานที่ดี จะนำไปสู่ระดับหนึ่งของการเรียนรู้ วิธีที่จะนำไปสู่จุดสูงสุด หากสามารถแสดงให้เห็นว่ารู้วิธีที่จะเป็นผู้นำได้ มักจะได้รับรางวัลด้วยตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ความสามารถในการเป็นตัวแทน และแน่นอนว่าเงินเดือนดี

ผู้ที่สามารถนำไปสู่การรู้วิธีการตัดสินใจที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งตัวเอง และผู้คนที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางธุรกิจโดยไม่ชักจูงคนอื่น นี่เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการก้าวไปข้างหน้าในทางธุรกิจ ตราบที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำยังรู้วิธีจัดการเวลาของตนเอง และผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำเช่นนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งเมื่อต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในสำนักงาน และไม่เห็นปกติ นอกจากนี้ยังช่วยให้มั่นใจว่ากลุ่มจะทำทุกอย่างให้เสร็จสมบูรณ์ตามที่ควรจะเป็น

 **Skills You Need (n.d)** กล่าวถึงความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ ว่า คำถามเกี่ยวผู้นำที่ดีคืออะไร กล่าวอีกนัยหนึ่งคือทักษะการเป็นผู้นำคืออะไร มีการถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง เป็นที่ชัดเจนว่าความสามารถในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับทักษะหลัก ๆ หลายอย่าง แต่ ผู้นำก็มีลักษณะและรูปแบบที่แต่กต่างกัน

 ในความเป็นจริงไม่มีวิธีที่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำในทุกสถานการณ์ และหนึ่งในคุณสมบัติหลักของผู้นำที่ดี คือความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทักษะความเป็นผู้นำที่เป็นที่ต้องการอย่างสูงจากนายจ้าง เช่น จัดการกับคนในองค์กรในลักษณะที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และสร้างความเคารพนับถือ คือทักษะที่ต้องการ จะพบข้อมูลจำนวนมากที่สามารถช่วยให้เข้าใจ และพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ ไม่ว่าจะสามารถสอนภาวะผู้นำได้หรือไม่ ก็ไม่มีคำถามว่ามีทักษะหลักหลายอย่างที่ผู้นำที่ดีที่สุดมีอยู่ ทักษะเหล่านี้สามารถเรียนรู้ได้เหมือนคนอื่น ๆ

 **กล่าวโดยสรุป** แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ การเป็นผู้นำนั้นต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างแรงจูงใจการสร้างแรงบันดาลใจ มีความมั่นใจตนเองและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยสามารถให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และมีการประสานงานซึ่งเป็นความสำคัญของทักษะความเป็นผู้นำ จุดแข็งของทักษะความเป็นผู้นำระดับสูงนั้นต้องมีความกล้าที่จะแต่กต่าง และไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนา ทักษะความเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะช่วยพัฒนาความรับผิดชอบ ซึ่งผู้นำต้องมีการเรียนรู้และสร้างเครือข่าย ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม เสริมสร้างพลังทักษะภาวะผู้นำส่วนตัว สร้างความคุ้นเคยเป็นกัลยาณมิตรเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับเพื่อที่จะส่งผลนำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูงขึ้น รวมทั้งเป็นการช่วยเหลือในการบริหาร โดยมีการกำหนดความสำเร็จขององค์กร ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถประเมินค่าในองค์กรนั้น ๆ เพื่อที่จะใช้ความสามารถด้านทักษะผู้นำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในที่ทำงาน สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ในทุกสถานการณ์

**ลักษณะของภาวะผู้นำ**

**ในเว็บไซต์ของ Notre Dame Online (2019)** กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำ ว่า ประสบการณ์ผู้นำอาจไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่สิ่งที่ดีที่สุด คือ พฤติกรรม สามารถที่จะพัฒนาและปรับปรุงได้ตลอดเวลา การนำไปสู่ความสำเร็จได้นั้นมี 7 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. ยึดหลักจริยธรรม และความซื่อสัตย์ (Being Grounded in Ethics and Integrity) หลักจริยธรรม และความซื่อสัตย์ เป็นเครื่องหมายรับประกันภาพของผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้มากที่สุด ผู้นำจะต้องมีความมุ่งมั่น และจริงใจในการทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ว่าจะด้วยเหตุหรือผลใดก็ตาม ถึงแม้ว่าจะยากหรือเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอน สิ่งเน้นย้ำความสำคัญของการยึดมั่นในหลักการ และมีมาตรฐานวิชาชีพสูง และปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
2. การสร้างความเชื่อมั่น (Building Trust) การสร้างความเชื่อมั่น เป็นสิ่งที่ผู้นำมีโดยอัตโนมัติ เป็นสิ่งที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดที่ผู้นำต้องรู้ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำจึงต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ผู้นำจะต้องรู้เขารู้เรา เพื่อเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ ผู้นำไม่ควรเน้นการปฏิบัติงานเพียงคนเดียว ผู้นำต้องมีความโปร่งใส และรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและคาดหวังอะไร (และสามารถนับได้) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ต้องทำหน้าที่ในการยกย่องเชิดชูทำให้ผู้อื่นภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมกับผู้นำ
3. ผู้นำผู้ตาม (Bringing Others Along) ผู้นำผู้ตามเป็นสิ่งสำคัญ คือ การช่วยส่งเสริมให้ผู้อื่นก้าวหน้าและบรรลุผล และผู้นำที่ดีที่สุดจะทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ชและครู เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งผู้นำแต่ละบุคคลควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้าใจ ความต้องการความสามารถ และเป้าหมายย่อมแต่กต่างกัน ในขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องทำงานร่วมกับผู้คน เพื่อช่วยให้ค้นพบสิ่งที่ผู้นำทำได้ดีที่สุดและวิธีเสริมสร้างคุณสมบัติของผู้นำ
4. สร้างแรงบันดาลใจแก่คนรอบข้าง (Inspiring Those Around) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กระตุ้นให้คนทำตาม แต่ไม่ใช่แค่วิสัยทัศน์ ไม่ว่าจะเป็นอนาคต หรือเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ใดก็ตาม นั่นเป็นแรงบันดาลใจ เป็นการแสดงออกด้วยความหลงใหลที่มีพลัง และสนับสนุนด้วยความเชื่อ และค่านิยมที่สามารถดำเนินการได้ เป็นเรื่องที่น่าตื่นเต้นที่ทุกคนจะมีส่วนร่วม และยกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ในการเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ใหญ่กว่าและดีกว่า
5. การตัดสินใจ (Making Decisions) ทุกคนสามารถตัดสินใจได้ แต่ต้องใช้ผู้นำที่มีประสบการณ์ ในการตัดสินใจที่ยากลำบากด้วยอำนาจและความมั่นใจ ความสำเร็จมาจากการสร้างความสมดุลทางอารมณ์ด้วยเหตุผลการขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น เพื่อให้แน่ใจว่าการก้าวไปข้างหน้านั้นได้รับการแนะนำอย่างดี ถึงแม้ว่าการตัดสินใจอาจไม่เป็นที่นิยม ผู้นำจะสื่อสารด้วยเหตุผลอย่างตรงไปตรงมา และอยู่ในตำแหน่งที่ดีสำหรับความสำเร็จในระยะยาว
6. การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging Innovation) องค์กรกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ให้บุคลากรของผู้นำมีพื้นที่เพื่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรจะทำให้เกิดสิ่งนี้ขึ้นถูกกำหนดโดยผู้นำที่ส่งเสริมศิลปะแห่งการคิด “ความเป็นไปได้” และมองปัญหาจากมุมมองที่แต่กต่างกัน และผู้ที่แบ่งปันว่าการปฏิบัติเช่นนี้ทำงานให้ผู้นำทำอย่างไร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดจะเข้าใจถึงความสำคัญของการฝึกอบรม ผู้คนให้มีความคิดสร้างสรรค์ ผ่านการตั้งคำถามการสังเกตการทดลอง และการสร้างเครือข่าย และเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานได้รับในเวลาทำงานแต่ละสัปดาห์
7. รางวัลความสำเร็จ (Reward Achievement) ไม่มีใครชอบการทำงานหนัก ความสำเร็จของผู้นำย่อมเป็นที่รู้จัก ผู้นำที่ดีที่สุดชอบสร้างนิสัยในการให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม และผู้นำต้องทำตลอดเวลา สิ่งนี้อาจแสดงออกผ่านรางวัลที่จับต้องได้ หรือการรับรู้สาธารณะ ไม่ว่าจะด้วยวิธีใดเป็นหน้าที่ของผู้นำที่ไม่เพียงแต่กำหนดและแบ่งปันความคาดหวังเฉพาะ แต่แสดงให้เห็นว่าเกิดอะไรขึ้น เมื่อบุคคลมาพบผู้นำสิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้นำที่ดีที่สุดส่งมอบสิ่งที่ผู้นำกำหนดไว้และเกิดขึ้น

**Tobak (2017)** กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำ ว่า มักจะมีคำสั่งเหมือนในอาณาจักรสัตว์ มีผึ้งราชินี กอริลล่าอัลฟ่า และหมาป่า คู่หญิง – ชาย ที่ครองฝูง มนุษย์ก็ไม่แต่กต่างกัน

สิ่งนี้อาจเป็นเรื่องที่น่าตกใจ แต่โครงสร้างขององค์กร เช่น เผ่า สังคม และบริษัท นั้นไม่ได้เป็นผลมาจากความฉลาดระดับสูง แต่เป็นแรงกระตุ้นการเอาชีวิตรอดแบบดั้งเดิมที่เสริมด้วยการสื่อสาร ประสาทในระบบลิมบิกโบราณของสมอง ในการกล่าวว่าความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมองค์กรที่ประสบความสำเร็จในอาณาจักรสัตว์นั้นเป็นสิ่งที่ไม่สมควร โลกนี้มีประชากรสัตว์นับล้านชนิด ที่แสดงพฤติกรรมแบบเดียวกัน ประเด็นก็คือความเป็นผู้นำไม่ได้เป็นกระบวนการคิด เป็นพฤติกรรมสัญชาตญาณ เป็นวิวัฒนาการ เป็นขอบเขตที่ดีต่อการอยู่รอดของคนบนโลก และนั่นคือสาเหตุที่เราทำ เมื่อมีความต้องการ การเอาชีวิตรอดไปได้ก็มีการกินและการผสมพันธุ์

ดังนั้นเมื่อพูดว่า “ผู้นำ นำไปสู่ผู้ตามติดตาม ไม่สามารถทำทั้งสองอย่างได้” ในหนังสือเล่มใหม่ ผู้นำที่แท้จริงอย่าตาม จะไม่ทำสิ่งนี้ เป็นชีววิทยา จริงอยู่ที่สามารถประพฤติตัวตามที่ชอบโดยการเอาชนะสัญชาตญาณการเอาชีวิตรอด แต่จะไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเผ่าพันธุ์ วิวัฒนาการนั้นครอบคลุม เมื่อรู้ว่าไม่ได้คลิกที่หัวข้อเพื่อเรียนบทเรียนชีววิทยา แต่สิ่งสำคัญคือต้องเข้าใจว่าการเป็นผู้นำนั้นไม่ได้เกี่ยวกับลักษณะ หรือนิสัยเป็นปรากฏการณ์ทางพฤติกรรมเป็นหลัก ดังนั้น ขอให้ปฏิบัติได้แล้วพูดถึงพฤติกรรมที่ทำให้ความสำคัญกับผู้นำ ที่มีค่ามากที่สุดอย่างต่อเนื่อง

1. การสอน(**Teach**) Tim Cook ของ ซีอีโอ ของแอปเปิล ให้เครดิตความสำเร็จของบริษัทในส่วนของบทบาทของ Steve Jobs ในฐานะอาจารย์ วิธีที่วัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของ Apple ยังคงเติบโตและขยายขนาดต่อไป แม้ในขณะที่บริษัทเติบโตเป็นขนาดใหญ่ และการประเมินมูลค่าเป็นข้อพิสูจน์ถึงวิธีที่ Jobs สอนให้ทีมรู้ว่าอะไรสำคัญที่สุด เพื่อให้ผู้นำสามารถสอนทีมได้
2. ผู้นำได้ยินผู้นำจะฟัง (**If They Hear You, They WiLl Listen**) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเมือง ธุรกิจหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีความต้องการอย่างมากในเวลาของผู้นำที่มาพร้อมกับอาณาเขต ดังนั้นจึงเป็นอุปสรรคขององค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้นำทนต่อเสียงรบกวน อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของผู้นำขึ้นอยู่กับการเปิดรับมุมมองใหม่ และมุมมองที่แต่กต่าง ดังนั้น หากผู้นำได้ยินผู้นำควรจะฟัง
3. ผู้นำท้าทายตัวเอง (**They Challenge Themselves**) ผู้นำที่มีประสบการณ์จะไม่เคยพึงพอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ และเป็นไปตามสภาพของตนเองเช่นกัน ผู้นำอาจรับรู้ถึงความสำเร็จของทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากพยายามอย่างหนักมานาน แต่แทบจะไม่เห็นผู้นำตบหลังตัวเอง ความสำเร็จของตนเองไม่ได้ทำให้ผู้นำตื่นเต้นต่อไปคือความท้าทาย
4. ผู้นำไม่ได้ติดตาม (**They Don’t Follow**) ผู้นำทุกคนเรียนรู้จากประสบการณ์ และที่ปรึกษา ผู้นำทุกคนรับใช้ผู้มีส่วนได้เสีย แต่การเรียนรู้ และการให้บริการนั้นไม่เหมือนกัน ผู้นำที่แท้จริงรับใช้และเรียนรู้จากผู้อื่น แต่ผู้นำยังคงแกะรอยเส้นทางของตนเอง ผู้นำมีวิธีที่เป็นเอกลักษณ์ในการทำสิ่งต่าง ๆ และเมื่อพูดถึงการตัดสินใจที่สำคัญ ผู้นำเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเอง และความกล้าหาญของตนเอง
5. ผู้นำแก้ปัญหาใหญ่ (**They Solve Big Problems**) ผู้นำที่แท้จริงไม่เล่นลูกบอลลูกเล็ก ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของลูกค้า ปัญหาที่เป็นส่วนประกอบ หรือปัญหาทางสังคม ผู้นำมีชีวิตอยู่เพื่อหาคำตอบที่เป็นนวัตกรรม สำหรับปัญหาที่ใหญ่และหนัก ผู้นำที่แท้จริงคือนักแก้ไขปัญหาที่ยอดเยี่ยม
6. วิสัยทัศน์ของผู้นำเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นกระทำ (**Their Vision Inspires Others to Act**) จะไม่เข้าใจการถกเถียงที่ไม่รู้จบ ว่าผู้นำคืออะไรและไม่เป็นอะไรง่าย ๆ ผู้นำคือคนที่คนอื่นติดตาม และพฤติกรรมความเป็นผู้นำทำให้ผู้อื่นกระทำตาม ไม่ว่าผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ สำหรับผลิตภัณฑ์ องค์กรผู้คนหรืออนาคต นั่นคือสิ่งที่เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้นำเป็นผู้นำ และผู้ติดตามเพื่อดำเนินการ
7. ผู้นำไม่ได้คร่ำครวญ (**They Don’t Whine**) ผู้นำที่มีประสบการณ์ส่วนใหญ่เติบโตมาพร้อมกับความทุกข์ยาก ดังนั้นผู้นำจึงเรียนรู้ตั้งแต่อายุยังน้อย ที่การบ่นทำให้ผู้นำไม่มีที่ไหนเลย แต่ผู้นำมุ่งมั่นที่จะพิสูจน์บางสิ่งสำหรับตัวเอง และคนอื่น ๆ ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถพิเศษไม่ซ้ำใคร และนั่นก็มักจะเป็นคำพยากรณ์ที่ทำให้ตนเองสำเร็จ
8. ผู้นำไม่ได้เอาชนะอัตตาของผู้นำ (**They Don’t Overindulge Their Egos**) แม้ว่าจะไม่ปรากฏตัวด้วยตนเอง แต่ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มีอัตตาที่แข็งแรง ความรู้สึกแข็งแกร่งในตัวเอง มีข้อยกเว้น แต่หายาก ไม่ว่าในกรณีใด เมื่ออัตตาของเราเขียนเช็คเงินสดได้ว่าความเป็นจริงคือ พฤติกรรมที่จำกัดตัวเอง ผู้นำบางคนเรียนรู้จากความผิดพลาดเหล่านั้น และได้รับปัญญา และความอ่อนน้อมถ่อมตน คนอื่นไม่ได้และนั่นก็โชคร้าย
9. ผู้นำทำสิ่งที่สำคัญเท่านั้น (**They Do Only What Matters**) ผู้นำโดยคน นิยามของผลที่ตามมา ผู้นำขับเคลื่อนโดยการมองเห็นการครอบงำจิตใจ ปัญหาอะไรก็ตามที่ผู้นำต้องแก้ไข แต่ผู้นำมักจะถูกขับเคลื่อนด้วยสิ่งหนึ่ง และนั่นคือสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้นำ ผู้นำย้ายสวรรค์และโลก เพื่อให้เกิดขึ้นและไม่สนใจสิ่งอื่นใดอีกมากมาย แม้ว่าโดยปกติจะมีข้อยกเว้นหรือสองอย่าง
10. มีประสิทธิผล ไม่ใช่ประสิทธิภาพ (**They’re Effective, Not Efficient**) เนื่องจากผู้นำหลงใหลในการจัดเรียงบางอย่าง นั่นคือสิ่งที่ผู้นำกำลังทำข้อจำกัดเล็ก ๆ เช่น การปรับให้เหมาะสม การปรับจูนประสิทธิภาพ และผลิตภาพออกมาอย่างสมบูรณ์ จากหน้าจอเรดาร์ของผู้นำยกเว้นว่าเพิ่งจะเป็นจุดโฟกัสเฉพาะของผู้นำ คิดว่ามีผู้นำของToyoda (ใช่นั่นเป็นวิธีการสะกดคำ ไม่ใช่ครอบครัวโตโยต้า) หมกมุ่นอยู่กับ Kaizen การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แต่นั่นเป็นสถานการณ์ที่ผิดปกติ

สิ่งสำคัญที่ต้องจำไว้ก็คือ ผู้นำจะถูกกำหนดโดยพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำทำอะไรและไม่ทำ ผู้นำทำหน้าที่อย่างไรและไม่แสดง ผู้นำมาในรูปทรงและขนาด พวกคือ Extraverts และ Introverts ผู้นำเป็นเป็นผู้นำตลอด 24 ชั่วโมง แข็งแรงและสมบูรณ์แบบ มีโต๊ะทำงานและพื้นที่ทำงานที่ดูเหมือนพายุทอร์นาโดที่ทรงพลัง

**Mayhew (2018)** กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำ ว่า ผู้นำต่างจากการจัดการ แต่มีบางอย่างที่ทับซ้อนกันในทักษะที่จำเป็นในการกระตุ้นการสื่อสาร โค้ช ดูแลพนักงาน ในขณะที่ผู้จัดการอาจมุ่งเน้นด้านเทคนิค และการจัดการปัญหา การปฏิบัติตามที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลพนักงาน ผู้นำแสดงภาพและความสามารถที่ปลูกฝังให้ผู้อื่นพึงพอใจอย่างแท้จริง ที่การจ้างงานเป็นตัวผลักดันผู้นำ มีผู้กล่าวว่า ผู้นำทุกคนไม่ใช่ผู้จัดการหรือหัวหน้างาน ในหลาย ๆ องค์กร พนักงานที่ไม่มีชื่อทางการ หรือผู้มีอำนาจทางการมักจะเป็นผู้นำเช่นกัน ผู้นำที่เข้มแข็ง ไม่ว่าผู้นำจะมีชื่อที่น่าประทับใจหรือไม่ก็ตาม มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เป็นพื้นฐานของระดับความผู้กพันของพนักงานเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมงานที่อยู่รอบ ๆ ข้างผู้นำ

 1. การรับรู้ปรับปรุงตนเอง (Improving Their Self-Awareness) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้ถึงจุดแข็งของตนเอง เช่น ผู้นำสามารถให้คำแนะนำในการปรับปรุง หรือการสนับสนุนจากสมาชิกที่มีประสบการณ์ในทีมให้เป็นผู้นำที่เก่งได้ นอกจากนี้ผู้นำยังมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะของผู้นำอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกสอนความเป็นผู้นำ และข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน การจัดการของตนเองและรายงานโดยตรง ข้อเสนอแนะประเภทนี้ มักใช้เครื่องมือ 360 องศา เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกจากเพื่อนร่วมงานจำนวนมาก ซึ่งมีระดับที่แต่กต่างกัน ให้การประเมินรอบรู้แก่ผู้นำที่ระบุความสามารถ และมีข้อมูลจากมุมมองที่หลากหลาย

 2. การปรับการสื่อสารของผู้นำ (Adapting Their Communication)ผู้นำที่แข็งแกร่งจะรู้วิธีการสื่อสาร แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่า คือ ผู้นำรู้วิธีและเวลาในการสื่อสาร ผู้นำต้องสร้างความกระตือรือร้น ยอมรับสำหรับข้อเสนอหรือเพื่อแก้ไขข้อขัดแย้งในสถานที่ทำงาน การรู้วิธีถ่ายทอดข้อความบางอย่างอาจมีความสำคัญมากกว่าเนื้อหาจริงของข้อความ และผู้นำที่เข้าใจเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร สามารถเห็นประสิทธิภาพของผู้นำ การสื่อสารส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการฟังด้วย ผู้นำที่เข้าใจในรูปแบบการสื่อสารเข้าใจดีว่า การฟังมักให้ข้อมูลมากกว่า การพิสูจน์ด้วยคำถาม ท้ายที่สุดผู้นำที่คิดว่ามีนโยบายแบบเปิด คือ ทั้งหมดที่ผู้นำต้องการเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ กำลังมองหาวิธีที่ง่ายในการพัฒนาความไว้วางใจในการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อผู้นำสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ จะแสดงความสามารถในการส่งข้อความและรับผู้นำ

 3. การแยกความแต่กต่างของ Big L จากตัว Little L (Distinguishing the Big L From the Little L)ผู้นำในตำแหน่งหัวหน้างาน หรือตำแหน่งผู้บริหาร เรียกว่า ผู้นำที่มีทุน L ในขณะที่ผู้นำที่มีความสามารถเฉพาะ หรือได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของผู้นำไม่มีชื่อทางการ แต่เป็นผู้นำโดยพฤตินัยในบางองค์กรผู้นำถูกเรียกว่า “ผู้นำทีม” เพราะผู้นำไม่มีอำนาจในการกำกับดูแล แต่ได้รับการยอมรับในความสามารถ ในการชุบชีวิตทหารโดยการสร้างความสัมพันธ์ในการแสดงพฤติกรรมการทำงานร่วมกันและเกิดความคุ้มค่า

 4. แรงบันดาลใจ และแรงจูงใจผู้อื่น (Inspiring and Motivating Others)ผู้นำไม่จำเป็นต้องอยู่ในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นทางการเพื่อสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ผู้ที่เป็นหัวหน้างาน หรือผู้จัดการจะต้องมอบหมายงานให้กับพนักงาน ผู้นำที่เข้มแข็งย่อมมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ ด้วยประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพสูงสุด เหตุผลหนึ่งที่ผู้นำที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพในเรื่องนี้ก็เพราะ ผู้นำรู้จักพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูง และมีศักยภาพสูง ผู้นำดังกล่าวมักจะเรียนรู้ทฤษฎีแรงจูงใจ ด้านสุขอนามัยของ Herzberg ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ของพนักงานในหลาย ๆ กรณีนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่าการแจกรางวัลทางการเงิน ผู้นำที่ไม่ได้อยู่ในบทบาทการกำกับดูแลของทางการ ก็เป็นแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้คนอื่น ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานของผู้นำ ผู้นำอาจไม่มีอำนาจในการรับรู้ของพนักงาน ผ่านการส่งเสริมหรือประกาศผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมของพนักงาน ในระหว่างการประชุมพนักงาน แต่ผู้นำ มีทักษะความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้อื่นผ่านการตั้งตัวอย่าง ด้วยจริยธรรมการทำงานและแสดงความพึงพอใจต่องาน

**Accurate Ergonomics. (2019)** กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำว่า ผู้นำหลายคนเป็นผู้นำ ด้านความปลอดภัยที่ยอดเยี่ยม ซึ่งมีความมุ่งมั่นในความปลอดภัย ผนวกกับความเป็นเลิศในทักษะความเป็นผู้นำที่ส่งผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อองค์กรของผู้นำ ส่วนที่ยากคือการตรึงสิ่งที่ผู้นำทำอย่างชัดเจนเพื่อแยกผู้นำออกจากผู้นำคนอื่น ๆ ประสบการณ์ของเรา คือผู้นำที่พิเศษเหล่านี้ มักจะใช้วิธีปฏิบัติบางอย่างที่กำหนดวิธีที่ผู้นำโต้ตอบกับผู้อื่นในองค์กร และผู้นำทำงานเกี่ยวกับงานประจำวันของผู้นำอย่างไร ไม่น่าแปลกใจ พฤติกรรมต่อไปนี้แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก กับลักษณะทางวัฒนธรรมและสภาพที่เอื้อสนับสนุนผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย และการป้องกันที่ยอดเยี่ยม

1. วิสัยทัศน์ (Vision) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถ “มองเห็น” ความเป็นเลิศด้านความปลอดภัยและการป้องกันว่าจะมีลักษณะอย่างไร และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดังกล่าวในรูปแบบที่น่าสนใจทั่วทั้งองค์กร ผู้นำนี้ทำหน้าที่ในการสื่อสาร มาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงในด้านความปลอดภัย และการป้องกันช่วยเหลือผู้อื่น ตั้งคำถามและทบทวนสมมติฐานเกี่ยวกับความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บ และอธิบายภาพที่น่าสนใจของสิ่งที่พนักงานทุกคนสามารถพัฒนาได้ในอนาคต
2. ความน่าเชื่อถือ (**Credibility**) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะสร้างความเชื่อมั่นในระดับสูงต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้นำยินดีที่จะยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองกับผู้อื่นอย่างอิสระ สนับสนุนการรายงานโดยตรงและผลประโยชน์ของกลุ่ม และให้ข้อมูลที่จริงเกี่ยวกับความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บ แม้ว่าจะไม่ได้รับการตอบรับที่ดี
3. การทำงานร่วมกัน (**Collaboration**) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพทำงานได้ดีกับผู้อื่น ส่งเสริมความร่วมมือเกี่ยวกับความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บ ค้นหาข้อมูลจากทุกคน เกี่ยวกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผู้นำอย่างแข็งขัน และสนับสนุนผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง มีเป้าหมายอยู่เสมอ เพื่อสำรวจความเป็นไปได้ทั้งหมด ซึ่งจะปรับปรุงสุขภาพโดยรวมที่ดีขึ้น และความปลอดภัยสำหรับทุกคนในองค์กร
4. การสื่อสาร (**Communication**) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นผู้สื่อสารที่ยอดเยี่ยม ผู้นำสนับสนุนให้ผู้คนให้ข้อมูลที่เป็นจริง และครบถ้วนเกี่ยวกับความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บ แม้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากข้อมูลไม่เป็นที่น่าพอใจ ผู้นำสามารถแจ้งให้พนักงานทราบเกี่ยวกับ “ภาพรวม” ของการป้องกันและสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ และมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กรจนครบทุกคน
5. ดำเนินการเชิงปฏิบัติการ (Action-Orientated) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ดำเนินการเชิงรุกมากกว่าที่จะทำปฏิกิริยา และจัดการกับปัญหาด้านความปลอดภัย และการป้องกันโดยเร็วที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพได้เมื่อมีการเปิดเผยเรื่อง ผู้นำมีทักษะในการมอบหมายงานเหล่านี้ให้กับบุคคลที่ “ถูกต้อง” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่สามารถปฏิบัติตามได้ด้วยตนเอง และให้คำตอบที่ตรงเวลา และพิจารณาอย่างดีเสมอเมื่อเปิดเผยเรื่องความปลอดภัย ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเร่งด่วน และพลังงานส่วนบุคคลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นบวก และแสดงให้เห็นถึงการมุ่งเน้นไปที่การขับเคลื่อนด้วยการส่งมอบผลลัพธ์ที่ทันเวลาด้วยความเป็นเลิศในใจผู้นำเสมอ “ปิดการสื่อสาร” กับฝ่ายที่เกี่ยวข้องตามผลลัพธ์ไม่ว่าจะเป็นทางออกที่เป็นไปได้หรือไม่
6. ข้อเสนอแนะและการยอมรับ (**Feedback & Recognition**) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ดีในการให้ข้อเสนอแนะ และตระหนักถึงความสำเร็จของความเป็นผู้นำ ผู้นำได้รับการยอมรับต่อสาธารณะชน ถึงการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นและใช้การสรรเสริญ และให้กำลังใจบ่อยกว่าการวิจารณ์ และมีระเบียบวินัย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพให้ผลตอบรับในเชิงบวก และการยอมรับสำหรับผลงานที่ดี และหาวิธีที่จะเฉลิมฉลองความสำเร็จ ในด้านความปลอดภัยและการป้องกันเมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ การวิจารณ์ไม่เคยเปิดเผยต่อสาธารณะ หากจำเป็นก็จะทำในที่ส่วนตัวเสมอ ความภาคภูมิใจ และความเคารพต่อผู้อื่นเป็นการสะท้อนกลับ
7. ความรับผิดชอบ (**Accountability**) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับผิดชอบ ผู้นำให้การประเมินที่เป็นธรรมเกี่ยวกับความพยายาม และผลลัพธ์ส่วนบุคคลของผู้นำเกี่ยวกับความปลอดภัย และการป้องกันสื่อสาร บทบาทของผู้นำในความพยายามร่วมกันอย่างชัดเจน และส่งเสริมความรู้สึกว่า “ทุกคน” มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลในเชิงบวก และการปรับปรุงสุขภาพและความปลอดภัยในหน่วยงานของผู้นำเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทราบว่า การฝึกครั้งนี้จะอยู่ที่ความรับผิดชอบหากไม่ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ อาจไม่สามารถปฏิบัติได้ทุกคนรู้ว่าผู้นำจะต้องรับผิดชอบ แต่มักจะไม่ได้รับแหล่งข้อมูลความเป็นผู้นำการสนับสนุน และหรือการให้กำลังใจที่ผู้นำอาจต้องทำงานให้สำเร็จ เมื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางปฏิบัติอีก หากข้อความรับผิดชอบจะช่วยเสริมงานในกระบวนการ
8. ประสบการณ์การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บ (**Becoming a Great Safety & Injury Prevention Leader**) เคล็ดลับที่เป็นเลิศเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ด้านความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บ คือไม่แต่กต่างจากความเป็นเลิศในการเป็นผู้นำโดยทั่วไป ต้องการดูแลเอาใจใส่ และผู้นำที่ดีที่สุดที่มีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงความปลอดภัย และการป้องกันอย่างต่อเนื่อง โดยไม่คำนึงว่าผู้นำอยู่บนเส้นทางใดพฤติกรรมความปลอดภัย และภาวะผู้นำของ MSD อาจได้รับการเรียนรู้และพัฒนา
9. เช่นเดียวกับพฤติกรรมใหม่ทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติฝึกฝนความรู้ด้วยตนเอง ความมั่นใจในตนเอง และมุ่งเน้นไปสู่ความสามารถของผู้นำและพนักงานแต่ละคน เมื่อนำเสนอในแนวทางที่ถูกต้องแล้ว การพัฒนาความเป็นผู้นำจะสนับสนุนวิธีการที่ครอบคลุมในการปรับปรุงความปลอดภัย และการป้องกันรวมถึงตำแหน่งของผู้นำ (ในระดับองค์กรใด ๆ เพื่อสร้างความแต่กต่างในเชิงบวกในชีวิตและการดำรงชีวิตของเพื่อนร่วมงาน)

 **กล่าวโดยสรุป** ลักษณะของภาวะผู้นำ (Characteristics of Leadership Person)ดังกล่าวข้างต้น มีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ ภาวะผู้นำต้องยึดหลักจริยธรรม และความซื่อสัตย์ (Being Grounded in Ethics and Integrity) มีการสร้างความเชื่อมั่น (Building Trust) สร้างแรงบันดาลใจแก่คนรอบข้าง (Inspiring Those Around) มีการตัดสินใจ (Making Decisions) วิสัยทัศน์ของผู้นำ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นกระทำ (**Their Vision Inspires Others to Act**) สร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจผอื่น (Inspiring and Motivating Others) มีความน่าเชื่อถือ (**Credibility**) มีการปรับการสื่อสารของผู้นำ (Adapting Their Communication) นอกจากนี้ผู้นำต้องมีการสอน (**Teach**) การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging Innovation) มีการดำเนินการเชิงปฏิบัติการ (Action-Orientated) มีประสิทธิผลไม่ใช่ประสิทธิภาพ (**They’re Effective, Not Efficient**) รางวัลความสำเร็จ (Reward Achievement) การรับรู้ปรับปรุงตนเอง (Improving Their Self-Awareness) อีกทั้งผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้นำผู้ตาม (Bringing Others Along) ผู้นำได้ยินผู้นำจะฟัง (**If They Hear You, They WiLl Listen**) ผู้นำท้าทายตัวเอง (**They Challenge Themselves**) ผู้นำไม่ได้ติดตาม (**They Don’t Follow**) ผู้นำแก้ปัญหาใหญ่ (**They Solve Big Problems**) ผู้นำไม่ได้คร่ำครวญ (**They Don’t Whine**) ผู้นำไม่ได้เอาชนะอัตตาของผู้นำ (**They Don’t Overindulge Their Egos**) ผู้นำทำสิ่งที่สำคัญเท่านั้น (**They Do Only What Matters**) การแยกความแต่กต่าง (Distinguishing the Big L From the Little L) การทำงานร่วมกัน (**Collaboration**) ข้อเสนอแนะ และการยอมรับ (**Feedback & Recognition**) ความรับผิดชอบ (**Accountability**) และประสบการณ์การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บ (**Becoming a Great Safety & Injury Prevention Leader**)

**แนวทางการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ**

**ในเว็บไซต์ของ Reddy (2016)** ได้กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำ ว่า เมื่อการพัฒนาอาชีพเกิดขึ้น ทักษะการเป็นผู้นำจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ทักษะความสามารถทางเทคนิคจะพาไปยังจุดเป้าหมาย แต่ทักษะที่สามารถทำให้เป็นผู้นำที่ดี คือ ความอ่อนนุ่ม เพื่อยกระดับการเป็นผู้นำมืออาชีพ ลักษณะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่จำเป็น ด้วยบทบาทความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ สามารถใช้งาน หรือเพิ่มระดับชีวิตการทำงานได้อย่างง่ายดาย บางคนเกิดมาในฐานะผู้นำ ขณะที่บางคนต้องฝึกฝนให้เป็นผู้นำที่ดี John F. Kennedy กล่าวว่า “การเรียนรู้ และความเป็นผู้นำ มีความสำคัญต่อกันและกัน” วิธีการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ให้ดูรายละเอียดเกี่ยวกับผู้นำต่อไปนี้ เป็นวิธีการปรับปรุงทักษะความเป็นผู้นำในสถานที่ทำงาน วิธีพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Taking on More Initiatives) ผู้บังคับบัญชา พยายามมอบหมายงานให้กับพนักงานเพื่อการพิสูจน์ความสามารถและแชมป์ ในกรณีพยายามทำหน้าที่ให้มากขึ้น เหนือการกำหนด ปัจจุบันทักษะจะได้รับการปลูกฝังเมื่อมีโครงการพิเศษ นอกเหนือจากรายละเอียดงาน โดยการใช้ความรับผิดชอบมากขึ้น ความรู้มากขึ้น จะได้รับประโยชน์ซึ่งจะช่วยให้ได้รับบทบาทความเป็นผู้นำ โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ
2. พัฒนาทักษะการสื่อสาร (Improving Communication Skills) การเป็นผู้นำที่ดี มีประสิทธิภาพ และการสื่อสารที่สมบูรณ์แบบเป็นสิ่งจำเป็น ทักษะความสามารถในการสื่อสาร เป้าหมายที่สำคัญ คือ มีความตั้งใจ และทำให้สมาชิกในทีมเข้าใจ การสร้างความคุ้นเคยในฐานะผู้นำที่ดี มุ่งเน้นที่ทักษะที่จำเป็นต้องมี คือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด และอวัจนภาษา การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ จำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดี และทักษะการฟังที่สมบูรณ์แบบ คือ การสื่อสารระหว่างผู้นำกับพนักงานในองค์กร
3. ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบความเป็นผู้นำ (Gaining Knowledge about Leadership Styles) เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้นำจะต้องทราบถึงรูปแบบการเป็นผู้นำในปัจจุบัน ความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง และสิ่งที่ผู้นำจำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ในการตรวจสอบทักษะของผู้นำ วิธีที่ดีที่สุด คือ การทำแบบทดสอบความเป็นผู้นำและอ่านเพื่อให้รู้ว่า รูปแบบที่แพร่หลาย ด้วยวิธีนี้ผู้นำ สามารถกำหนดพื้นที่ซึ่งเป็นอุปสรรคสำหรับผู้นำ คุณสมบัติของความเป็นผู้นำ เมื่อรู้ว่าพื้นที่ที่มีความไม่สมบูรณ์ ผู้นำต้องดำเนินการเพื่อปรับปรุงเพื่อคุณภาพความเป็นผู้นำ
4. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) การคิดเชิงวิพากษ์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานที่มีรายละเอียดสูง ผู้นำควรมีทักษะในการตอบโต้กับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น หรือก่อนที่จะเกิดขึ้น การคิดเชิงวิพากษ์นี้ สามารถใช้เป็นมาตรการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ ผู้นำที่สมบูรณ์แบบควรรู้ถึงโอกาส และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน และบริษัท โดยใช้ทักษะการพัฒนาความเป็นผู้นำ
5. สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ (Advocate Creativity) ความคิดสร้างสรรค์เป็นการกระตุ้นทางปัญญา เป็นการรับรองความถูกต้องจำเป็นสำหรับทักษะความเป็นผู้นำ ในทำนองเดียวกันในหมู่พนักงานควรได้รับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ควรมีการท้าทายใหม่ ๆ พร้อมการสนับสนุนเพื่อเติมเต็มความฝัน ความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทายสามารถหล่อเลี้ยงพนักงาน โดยที่ได้รับการเสนอความสามารถ ทำให้มีอยู่ในในตัวของพนักงาน เหตุผลหลักสำหรับกิจกรรมประเภทนี้ คือ พนักงานจะสามารถขยายขอบเขต และเมื่อประสบความสำเร็จจะไม่รู้สึกผิดหวัง และสามารถหลีกเลี่ยงอุปสรรคได้
6. การฟังที่มีประสิทธิภาพ (Effective Listening) การฟังเป็นวิธีหนึ่งในทักษะความเป็นผู้นำ ซึ่งมีบทบาทสำคัญ ที่ผู้นำสามารถรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้น ในบรรยากาศการทำงาน และทีมงานที่กำลังทำงาน การฟังช่วยให้ผู้รับฟังแสดงความคิดเห็น ดังนั้นผู้นำต้องมุ่งเน้นทักษะการฟัง ผู้นำต้องฟังโดยไม่รบกวนผู้พูดด้วยการสบตาและการตอบคำถาม เมื่อผู้นำมีทักษะการเอาใจใส่พนักงานและคนอื่น สิ่งที่ทรงพลังสามารถเกิดขึ้นได้ นอกเหนือจากการสื่อสาร ภาษากายและ ภาษามือ ยังเป็นรูปแบบของการสื่อสารด้วย
7. ตามแบบอย่างที่ดี (Following The Role Model) เมื่อผู้นำในอุดมคติ มีอิทธิพล มีการปรับปรุงตนเป็นอีกวิธีหนึ่งในภาพของความเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำที่ดี ก็เป็นวิธีที่ผู้ตามแบบอย่างของผู้นำ และเป็นตัวอย่างพฤติกรรม และลักษณะของผู้นำที่จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจในฐานะผู้นำ มีสมาชิกหลายคนที่เลียนแบบผู้นำ โดยที่ได้รับแรงบันดลใจ และเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติในการเป็นผู้นำที่ดี และหลักการบางอย่าง ผู้นำต้องชื่นชมและจากการเป็นแบบอย่างที่ดี
8. ผู้นำสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน (Motivating Your Employees) John Quincy Adams กล่าวว่า “เมื่อการกระทำของผู้นำ ผลักดันผู้อื่นให้ฝันมากขึ้นทำมากขึ้นเรื่อย ๆ จากนั้น คนอื่นก็เรียกผู้นำ ว่า เป็นผู้นำ” ดังนั้น ผู้นำมีคุณสมบัติหลอกล่อบุคคลอื่นที่หัวหน้าทีมควรมี ผู้นำที่แท้จริงควรจะสามารถเสริมสร้าง และกระตุ้นพนักงาน เมื่อพนักงานขาดความรัก และความใฝ่ทะเยอทะยาน ผู้นำที่แท้จริงควรตระหนักถึงปัญหาและทำสิ่งที่สมควรได้รับเพื่อกระตุ้นพนักงาน เนื่องจากความยากลำบาก และเหนื่อยล้ากับการทำงานในแบบเดิม ๆ พนักงานสูญเสียกำลังใจ ในกรณีเช่นนี้ ผู้นำควรพูดกับพนักงานเป็นการส่วนตัว และแบ่งปันประสบการณ์ชีวิต
9. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Being Passionate About Work) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไว้วางใจสมาชิก กลุ่ม เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ผู้นำควรมีความห่วงใย และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะความเป็นผู้นำ และชื่นชมผลงานที่เกิดจากทีมสมาชิกหรือคนอื่น ๆ
10. มีระเบียบวินัยดี (Well Disciplined) มีระเบียบวินัยดี การลงโทษทางวินัยเป็นสิ่งที่จำเป็น ซึ่งทำให้เป็นสำหรับผู้นำที่ดี แม้ว่าผู้นำจะมีความคิดที่ดี และมีวิสัยทัศน์ที่ดี แต่หากไม่มีวินัยก็จะไม่ได้ผล วินัยมีคุณภาพสมบูรณ์แบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้นำดำเนินการตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีวินัยในตนเอง และให้ความรู้แก่ผู้อื่นเกี่ยวกับทีมงานเพื่อรักษาวินัย ซึ่งจะช่วยเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำ
11. การคิดเชิงบวก (Positive Thinking) การคิดเชิงบวก เป็นทัศนคติในแง่ดีเป็นอีกคุณสมบัติอย่างหนึ่งของผู้นำ ที่ช่วยในการปรับปรุงภาพลักษณ์ความเป็นผู้นำ ผู้นำที่ท้อแท้ และไม่แยแสจะย้ายทีมไปสู่อารมณ์เดียวกันอย่างแน่นอน แม้ว่าสถานการณ์จะเยือกเย็น แต่การมีความมั่นใจ และการคิดในเชิงบวกจะกระตุ้นทีมของผู้นำในทางบวก
12. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Possessing a Clear Vision) ผู้นำที่ดีควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และควรริเริ่มเพื่อแบ่งปัน ยึดวัตถุประสงค์ภารกิจ และวิสัยทัศน์ของผู้นำกับสมาชิกในทีม ผู้นำควรกำหนดเส้นทางที่มีสีสันสำหรับทีมที่จะติดตาม สมาชิกในทีมควรมีความชัดเจน ว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มีค่าในการอุทิศเวลาพูดคุยกับสมาชิกในทีม และอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและสมาชิกเช่นกัน
13. ความสามารถในการมอบหมายงาน (The Talent For Delegating Tasks) ทักษะความเป็นของผู้นำ จะได้รับการแก้ไข เมื่อผู้นำทราบถึงความเชี่ยวชาญในการมอบหมายงานให้สมาชิกในทีม ผู้นำรู้หรือไม่ว่าผู้นำที่ดีที่สุดคือใคร ธีโอดอร์ รูสเวลต์ กล่าวว่า “ผู้นำที่ดี คือ คนที่รู้จักเลือกคนที่เหมาะสมที่จะทำในสิ่งที่เขาต้องการ อดกลั้น และขัดขวางไม่ให้เข้ามายุ่งกับพวกเขา ในขณะที่พวกเขาทำออกมา” การจัดการเล็ก ๆ นั้นไม่เพียงพอในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าได้รับอนุญาตจากการจัดสรรงานให้พนักงาน ด้วยวิธีนี้พนักงานควรมีงานทำมากขึ้น และยังมาพร้อมกับแนวคิดและทักษะที่เป็นนวัตกรรม โดยผู้นำมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถการมุ่งเน้นเวลาไปที่เป้าหมายของผู้นำ ซึ่งจะสำเร็จเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ
14. รางวัลและการยอมรับ (Rewards and Recognition) ผู้นำที่ดีจะให้รางวัล และการให้การยอมรับเพื่อให้สมาชิกรู้สึกยินดี และมีคุณค่า นอกจากนี้ยังเป็นความจริงที่ว่า คนที่มีความสุขย่อมทำงานได้ดี นักวิจัย สตีเฟ่น เครเมอร์, เทเรซ่า อเมเบอร์ (Steven Kramer, Teresa Amiable) กล่าวว่า ผู้นำทำให้พนักงานมีความสุข เมื่อพวกเขาช่วยขจัดอุปสรรคให้ประสบความสำเร็จ เสนอความช่วยเหลือ และในฐานะผู้นำมีการให้รางวัลแก่ความพยายามที่แข็งแกร่ง ทุกแง่มุมเหล่านี้จะช่วยพัฒนาทักษะของผู้นำ
15. การต่อสู้ดิ้นรน (Dealing Struggles) ทักษะการเป็นผู้นำสามารถประเมินได้จากวิธีที่ผู้นำจัดการและแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ผู้นำเมื่อพนักงานไม่ทำงานเพื่อทำเครื่องหมาย และทำให้เกิดทัศนคติเชิงลบ ดังนั้นในฐานะผู้นำต้องพูดคุยเป็นการส่วนตัวกับพนักงาน ผู้นำควรพูดด้วยความจริงใจ และพูดกับประเด็นมากกว่าที่อ้อมค้อม ความกล้าหาญเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำในการแยกแยะปัญหาและไล่พนักงานออก ผู้นำที่ดีควรฟังเรื่องราวทั้งหมดของพนักงานให้ละเอียด
16. เรียนรู้จากผู้อื่น (Learning From Others) ทักษะการเป็นผู้นำที่ดี คือ การเรียนรู้และผู้นำตระหนักถึงคุณค่าของสมาชิกในทีมหากผู้นำมีสมาชิกทีมในพื้นที่ ผู้นำสามารถเรียนรู้จากเขาได้เป็นอย่างดีและยังเพิ่มสมาชิกคนอื่นให้ทำในสิ่งเดียวกัน
17. ลองแนวคิดใหม่ ๆ (Try New Ideas) สำหรับผู้ที่พยายามพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอย่างสมบูรณ์แบบที่สำคัญควรมองไปที่ความคิดเห็นของผู้ติดตามและเป็นแรงบันดาลใจ มองหาแนวคิดที่มีประสิทธิภาพในอดีตและตื่นตัวหาวิธีใหม่ ๆ ในการกระตุ้นและให้รางวัลแก่สมาชิกกลุ่มของผู้นำ ลองวิธีใหม่ในการจัดการงานและทำงานเพื่อความสำเร็จ นี่เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ
18. ผลลัพธ์สุดท้าย (End Result) เพื่อเพิ่มการพัฒนาอาชีพผู้นำต้องมีทักษะความเป็นผู้นำที่ดี หากผู้นำต้องการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ให้นึกถึงการกระทำที่พิสูจน์แล้วว่ามีอิทธิพลต่อผู้อื่นอย่างไร Ken Blanchard กล่าวว่า “พื้นฐานของความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ อิทธิพลและไม่ใช่อำนาจ”

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำ เมื่อผู้นำพยายามพัฒนา พนักงานที่โกรธแค้นจะกลายเป็นผู้นำ เซนต์มารี กล่าวว่า ผู้นำที่เป็นมนุษย์จำเป็นต้องมีความเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจมากขึ้น มีจุดประสงค์ คือ ความอ่อนน้อมถ่อมตนและความรัก ลักษณะสำคัญเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำเดินทางไปในเส้นทางที่แท้จริงกับสมาชิกในทีมของผู้นำ การรับผิดชอบของทีมต่อการกระทำและทิศทางการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ประเด็นที่มีค่าเหล่านี้ จะช่วยได้มากในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

[**Yan**](https://www.investopedia.com/contributors/631/) **(2019)** ได้กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำ ว่า ทักษะความเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญสามารถใช้ในการพัฒนาอาชีพ ทักษะทางเทคนิคอาจนำผู้นำไปไกลเท่านั้น เพื่อช่วยให้ผู้นำก้าวไปข้างหน้า ในอาชีพของผู้นำ ผู้นำอาจต้องใช้ทักษะที่อ่อนนุ่ม เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี ดังนั้น ทักษะความเป็นผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นลักษณะสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำก้าวไปสู่จุดสูงสุดในสายอาชีพของผู้นำ หากผู้นำประสบความสำเร็จ อาจมีแนวโน้มที่จะได้รับการว่าจ้างหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในอาชีพ หรือชีวิตส่วนตัวของผู้นำ มีเพียงไม่กี่คนที่เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ ส่วนใหญ่จำเป็นต้องฝึกฝนการเป็นผู้นำที่ดี และนั่นเป็นสาเหตุที่การพัฒนาความเป็นผู้นำจึงมีความสำคัญ มีภาวะผู้นำหลายประเภท และมีชุดทักษะมากมายที่สามารถช่วยให้ผู้นำกลายเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้

1. การริเริ่ม (Taking Initiative) ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่จะมอบหมายงานให้กับพนักงานที่มีความสามารถและทำได้ นั่นเป็นเหตุผลที่เป็นสิ่งสำคัญที่อาสาสมัครจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น ในขณะที่ตำแหน่งปัจจุบันของผู้นำเหนือกว่า ต้องมุ่งเน้นไปที่ความสามารถในการเรียนรู้ที่อยู่นอกขอบเขตความรู้หลักของผู้นำ จำไว้ว่ายิ่งผู้นำทำงานหนักเท่าไหร่ ผู้นำก็จะยิ่งเรียนรู้ได้มากเท่านั้น การเรียนรู้ และการรับผิดชอบมากขึ้นก็จะช่วยให้ผู้นำมีบทบาทความเป็นผู้นำในที่ทำงานในหน้าที่ของผู้นำ
2. การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หากต้องการผู้นำที่มีคุณภาพสูง ผู้นำจะต้องเป็นนักคิดที่ สำคัญ ผู้นำที่ดีสามารถมองเห็นปัญหาก่อนที่อาจเกิดขึ้น ผู้นำยังสามารถพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้นำที่ดียังตระหนักถึงโอกาสที่เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์จากพนักงานเพื่อเป็นประโยชน์ของบริษัท
3. การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Listening Effectively) การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นส่วนหนึ่งในทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้นำก็คือ การฟัง หากไม่มีทักษะการฟังผู้นำจะไม่สามารถรับการตอบกลับจากผู้อื่นและรับรู้ว่าสมาชิกในทีมชอบอะไรเกี่ยวกับโครงการ กิจกรรมที่ทำในการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะเป็นกุญแจสำคัญ ผู้นำต้องหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนและการสบตาตอบสนองอย่างเหมาะสม โปรดรู้ว่าการสื่อสารไม่ได้เป็นเพียงการสื่อสารด้วยวาจา ระวังภาษากาย และท่าทางเพื่อกำหนดสิ่งที่ผู้คนพูดแสดงออกจริง ๆ
4. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (Motivate Others) John Quincy Adams กล่าวว่า “หากการกระทำของผู้นำ เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเรียนรู้มากขึ้น ทำมากขึ้นเรื่อย ๆ ผู้นำคือผู้นำ” ผู้นำที่ดีควรมีอิทธิพลต่อคนในเชิงบวก ผู้นำที่แท้จริงสามารถกระตุ้นและผู้นำจะกระตุ้นผู้อื่นอย่างไร ทำอย่างไรก่อนรู้ว่าผู้คนต้องการอะไร ตัวอย่างเช่น หากพนักงานสูญเสียแรงจูงใจเพราะเขาคิดว่าการทำงานหนักหรือไม่ได้รับการยอมรับ ผู้นำที่ดีจะต้องพูดคุยกับบุคคลนั้น และข้อเสนอที่ยอมรับได้ บางครั้งการขาดแรงจูงใจ เพราะเจอกับความยากลำบากเบื่องานซ้ำ ๆ เดิม ๆ หรือรู้สึกผิดหวังที่ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้นำ ผู้นำควรพูดคุยกับพนักงานและถามถึงสาเหตุที่เกิดขึ้นและสนับสนุนหาวิธีใหม่ในการมีส่วนร่วมของพนักงาน
5. ระเบียบวินัย (Discipline) ต้องมีระเบียบวินัยเพื่อดำเนินการสู่เป้าหมาย แม้ว่าผู้นำจะมีวิสัยทัศน์หรือความคิดที่ดี แต่ถ้าไม่มีระเบียบวินัยก็ไร้ซึ่งประโยชน์ หากผู้นำต้องการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพผู้นำต้องมีวินัย ตัวอย่างเช่น สมมติว่าผู้นำและทีมของผู้นำต้องการสร้างแผนธุรกิจเพื่อดึงดูดนักลงทุน ซึ่งผู้นำมีความคิดสำหรับแผนธุรกิจมากมายแต่ถ้าไม่มีระเบียบวินัย การนำเสนอนั้น ๆ ก็จะไม่ได้ความมั่นใจแก่ลูกค้า เมื่อถึงเวลาที่จะนำเสนอข้อมูล ผู้นำไม่สามารถสื่อสารถึงวัตถุประสงค์ที่จะสื่อสารไปยังนักลงทุนได้อย่างเหมาะสมไม่ทำให้เกิดความมั่นใจ ก็จะส่งผลให้นักลงทุนปฏิเสธข้อเสนอ ในการเป็นผู้นำที่ดีผู้นำต้องมีวินัยในตนเอง และทำให้คนอื่นแน่ใจว่าทีมของผู้นำได้รับการยอมรับว่าเป็นทีมที่มีวินัย
6. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Constant Learning) “ความเป็นผู้นำและการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ซึ่งกันและกัน” John F. Kennedy กล่าว เมื่อสิ่งต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สิ่งสำคัญ คือ การเรียนรู้การมอบหมายงาน (Know How To Delegate) อ้างอิงจาก Theodore Roosevelt กล่าวว่า “ผู้บริหารที่ดีที่สุด คือ คนที่มีเหตุผลพอที่จะเลือกคนดีทำในสิ่งที่เขาต้องการทำและอดกลั้น เพื่อป้องกันไม่ให้ยุ่งยากในขณะที่ทำงาน “ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมุ่งที่จะมอบหมายงานให้กับพนักงาน และให้พนักงานรู้สึกมีอำนาจหากผู้นำทำเช่นนี้ พวกเขาจะรู้สึกมีส่วนร่วมและมีโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มากขึ้น การมอบหมายจะช่วยให้ผู้นำมีสมาธิเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ หากผู้นำเป็นหัวหน้าโครงการ ผู้นำยังคงต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย นี่คือเหตุผลที่เป็นสิ่งสำคัญในการดูแลโครงการ
7. การจัดการความขัดแย้ง (Handling Conflicts) การจัดการความขัดแย้ง ผู้นำต้องรู้วิธีจัดการกับความยาก และแก้ไขข้อขัดแย้ง หากพนักงานไม่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน ผู้นำต้องกล้าและพูดคุยกับบุคคลนั้นเป็นการส่วนตัว ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา สิ่งนี้ที่ต้องการคือความกล้าหาญ ไม่ใช่เรื่องง่ายเลยที่จะชี้ให้เห็นปัญหาหรือไล่คนออก ดังนั้น อย่าลืมฟังเรื่องราวของพนักงานก่อนที่จะถึงบทสรุปและดำเนินการ
8. การเป็นผู้ตาม (Be a Follower) เป็นผู้นำผู้ตามควรเรียนรู้ที่จะตระหนักถึงผู้นำ คุณค่าของสมาชิกในทีม เรียนรู้จากพนักงาน และสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ผู้นำเรียนรู้จากบุคคลไม่รู้จักที่เชี่ยวชาญในพื้นที่นั้น ๆ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำที่ดีมีความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพ “กุญแจสู่ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในวันนี้ คือ อิทธิพลไม่ใช่อำนาจ” Ken Blanchard กล่าวว่า หากผู้นำต้องการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ของผู้นำให้นึกถึงการกระทำที่ผู้นำสามารถทำได้เพื่อให้มีอิทธิพลมากขึ้น หากผู้นำเป็นผู้นำอยู่แล้วให้คิดว่าผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นอย่างไร

[**Cherry**](https://www.verywellmind.com/kendra-cherry-2794702) **(2019)** ได้กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำ ว่า ผู้นำจะอธิบายถึงผู้นำที่แข็งแกร่งได้อย่างไร ในการศึกษาพบว่า ภาพความเป็นผู้นำ เช่น ความกล้าแสดงออก ความสามารถในการปรับตัว สติปัญญา และความพิถีพิถันเป็นสิ่งสำคัญที่สุด “การวิจัยแสดงให้เห็นชัดเจน ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่คิดบวก สร้างแรงบันดาลใจและมีอำนาจ และสามารถพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำที่ดี” นักจิตวิทยา และผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นผู้นำอธิบาย Ronald E. Reggie กล่าวว่า “พวกเขามีผู้นำที่มีคุณค่ามากกว่าผู้ตาม และมีทีมที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า” ดังนั้น ผู้นำจะทำอะไรได้บ้างที่จะได้รับการยอมรับ คุณสมบัติความเป็นผู้นำที่มีค่าเหล่านี้ จะกลายเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะอธิบายว่า กระตือรือร้น และมีพลัง ผู้นำเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังสนใจที่จะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มบรรลุศักยภาพสูงสุด เมื่อพิจารณาเคล็ดลับต่อไปนี้สำหรับการเป็นผู้นำที่ดี และคิดหาวิธีที่ผู้นำสามารถใช้กลยุทธ์เหล่านี้ในชีวิตประจำ

1. เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจรูปแบบความเป็นผู้นำ (Start By Understanding Your Leadership Style) วาดภาพ / วิสัยทัศน์ดิจิตอล / รูปภาพ Getty การเข้าใจรูปแบบความเป็นผู้นำ ในปัจจุบันนั้นเป็นสิ่งสำคัญ อะไรคือจุดแข็งของผู้นำ ส่วนใดที่ต้องปรับปรุงบ้าง วิธีหนึ่งในการเริ่มต้นประเมินทักษะของผู้นำ คือ การทำแบบทดสอบความเป็นผู้นำ เพื่อรับแนวคิดทั่วไปว่าผู้นำควรเป็นอย่างไร เมื่อผู้นำทำแบบทดสอบเสร็จแล้วให้อ่านเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของรูปแบบที่โดดเด่นของผู้นำ คุณสมบัติเหล่านี้ช่วยหรือขัดขวางการเป็นผู้นำหรือไม่ เมื่อผู้นำทราบว่าส่วนใดต้องการงาน ผู้นำสามารถเริ่มหาวิธีปรับปรุงความสามารถในการเป็นผู้นำของตนเองได้
2. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity) ภาพโทมัสเบอร์วิค / เก็ตตี้การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนหนึ่งนคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่กำหนดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ตาม จะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อแสดงความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรเสนอความท้าทายใหม่ ๆ ด้วยการสนับสนุนที่เพียงพอเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
3. ทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง (Serve as a Role Model) รูปภาพ Thomas Berwick / Getty อิทธิพลในอุดมคติ เป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบหลักสี่ประการของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวอย่างของพฤติกรรม และลักษณะที่ส่งเสริมในตัวผู้ติดตาม การเดินไปเดินมา และพูดคุยกัน เป็นผลให้สมาชิกในกลุ่มรับรู้ ชื่นชม ผู้นำเหล่านี้มักทำงานเพื่อเลียนแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ถ้าผู้นำต้องการที่จะเป็นผู้นำที่ดีกว่าก็ควรทำแบบจำลอง คุณสมบัติที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในทีม
4. มีความกระตือรือร้น (Be Passionate) รูปภาพโทมัสเบอร์วิค ผู้นำจะมองหาใครสักคนเพื่อขอคำแนะนำ และผู้นำถ้าไม่สนใจเป้าหมายของกลุ่มอย่างแท้จริงไม่มีความแน่นอน ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นให้สมาชิกกลุ่มทำงานจนเสร็จเท่านั้น ต้องมีความหลงใหลและกระตือรือร้นอย่างแท้จริง สำหรับโครงการที่ทำอยู่ ผู้นำสามารถพัฒนาสิ่งนี้ได้ ภาพความเป็นผู้นำโดยวิธีการคิดที่หลากหลายที่ผู้นำสามารถแสดงออกถึงความกระตือรือร้น บอกให้คนอื่นรู้ว่าผู้นำใส่ใจกับความก้าวหน้าของลูกน้อง เมื่อบุคคลหนึ่งแบ่งปันบางสิ่งกับกลุ่มเพื่อให้แน่ใจได้ว่าผู้นำชื่นชมการมีส่วนร่วมดังกล่าวมากน้อยเพียงใด
5. ฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Listen and Communicate Effectively) รูปภาพ Thomas Berwick / Getty ภาพผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นที่การสื่อสารแบบตัวต่อตัวกับสมาชิกกลุ่ม ผู้นำที่ดี ควรแสดงความห่วงใยอย่างจริงใจต่อสมาชิกทั้งทางการแสดงออกและทางวาจา โดยทำการสื่อสาร ผู้นำสามารถมั่นใจได้ว่าสมาชิกในกลุ่มรู้สึกและมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับสำหรับความสำเร็จ
6. มีทัศนะคติทางบวก (Have a Positive Attitude) รูปภาพ Tom Merton / Getty ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีทัศนคติที่มองโลกในแง่ดี ซึ่งทำหน้าที่เป็นแหล่งของแรงบันดาลใจสำหรับผู้ตาม หากผู้นำดูท้อแท้ หรือไม่สนใจสมาชิกในกลุ่มก็มีแนวโน้มที่จะไม่ได้รับความสนใจเช่นกัน แม้เมื่อสิ่งที่ดูมืดมน และเมื่อผู้นำเริ่มรู้สึกท้อแท้พยายามที่จะคิดในเชิงบวก ไม่ได้หมายถึงการดูสิ่งต่าง ๆ ผ่านแว่นตาที่เราใส่ แต่มันหมายถึงการรักษาความรู้สึกในแง่ดีและความหวังในการเผชิญกับความท้าทาย
7. ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม (Encourage People to Make Contributions) รูปภาพ Portray / Getty Images ให้สมาชิกในทีมของผู้นำรู้ว่าผู้นำยินดีต้อนรับความคิดของทุกคน ผู้นำพร้อมที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากสมาชิกในกลุ่มมักจะถูกเรียกว่าผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในขณะที่ยังคงพูดในการตัดสินใจทั้งหมด สุดท้ายสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีบทบาทอย่างแข็งขันในการคิดและวางแผน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าการใช้รูปแบบผู้นำที่เป็นแบบประชาธิปไตยนำไปสู่ความมุ่งมั่นที่มากขึ้น และมีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์
8. กระตุ้นผู้ตามของผู้นำ (Motivate Your Followers) อิมเมจฮีโร่ / อิมเมจเก็ตตี้ อิมเมจผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังให้แรงบันดาลใจในการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ตามเข้าสู่การปฏิบัติ แน่นอนว่าการสร้างแรงบันดาลใจไม่ใช่เรื่องง่ายเสมอไป โชคดีที่ผู้นำจำเป็นต้องมีคำพูดสร้างแรงบันดาลใจเพื่อปลุกสมาชิกกลุ่มของผู้นำ แนวคิดบางประการสำหรับแรงบันดาลใจในการเป็นผู้นำ ได้แก่ การหลงใหลในความคิดหรือเป้าหมายอย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ตามรู้สึกว่าอยู่ในกระบวนการและให้การยอมรับยกย่อง และให้รางวัลเพื่อความสำเร็จ
9. เสนอรางวัลและการยอมรับ (Offer Rewards and Recognition) รูปภาพ Lilly Bloom / Getty ภาพผู้นำที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ผู้นำที่ดีการควรรู้ว่าการให้การยอมรับเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพเป็นหนึ่งในวิธีที่ดีที่สุดในการช่วยให้ผู้ตามรู้สึกชื่นชม และมีความสุข นอกจากนี้ยังอาจเกิดขึ้นโดยไม่แปลกใจที่คนที่มีความสุขมักจะทำงานได้ดีขึ้น ตามที่นักวิจัย Teresa Amiable และ Steven Kramer กล่าวว่า ผู้นำสามารถช่วยให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกมีความสุขมากขึ้น โดยให้ความช่วยเหลือขจัดอุปสรรคต่อความสำเร็จ และให้รางวัลแก่ความพยายามที่แข็งแกร่ง
10. พยายามคิดทำสิ่งใหม่ ๆ (Keep Trying New Things) รูปภาพของฮีโร่/ เก็ตตี้อิมเมจ ใครบอกว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์แบบทางเดียว ในขณะที่ผู้นำทำงานเพื่อพัฒนา คุณสมบัติความเป็นผู้นำเหล่านี้ อย่าลืมมองหาผู้ตามเพื่อรับฟังความคิดเห็น และสร้างแรงบันดาลใจใส่ใจกับสิ่งต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพในอดีตและมองหาวิธีใหม่ ๆ ในการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้รางวัลแก่สมาชิกในกลุ่ม

**Julka (2518)** ได้กล่าว ถึงวิธีการเป็นผู้นำ ว่า วิธีการสร้างและพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ อะไรทำให้เป็นผู้นำที่ดี ทุกคนมีคำจำกัดความที่แต่กต่างของคำว่า “ผู้นำที่ดี” แต่ผู้นำที่ดีคือ คนที่เป็นผู้นำและให้ผู้อื่นเป็นผู้นำ ผู้นำให้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่การกระทำของผู้นำอาจได้รับการพิจารณา เมื่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ดี แต่คุณสมบัติความเป็นผู้นำที่ส่องผ่านช่วงเวลาที่เลวร้ายที่สุด ผู้นำที่ดีเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้ทุกวันและมีการปรับปรุง แม้กระทั่งการนั่งทำงานอยู่ในออฟฟิศ มีข้อสงสัยว่า การเป็นผู้นำที่ดีสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา คำนี้ถูกตั้งคำถามและยังคงสงสัยตลอดเวลาการอยู่ในภาคการจัดการการพัฒนา การเข้าใจความต้องการผู้นำที่ยิ่งใหญ่และพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานบ่อย ๆ การตัดสินใจที่ไม่เพียงแต่พูดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำที่ดี แต่ยังให้ความรู้แก่นักเรียนเกี่ยวกับการสร้างทักษะ การพัฒนาความเป็นผู้นำที่จะสร้างความแต่กต่าง จากนั้นก็ตระหนักว่าความเป็นผู้นำมีความหมายอย่างไร “การเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่สามารถสร้างและทำให้นักเรียนเป็นผู้นำที่ดียิ่งขึ้นกว่าที่เคยเป็น” เคล็ดลับในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีดังนี้

1. เป็นแรงบันดาลใจในการเป็นผู้นำที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำจะทำอะไรให้สำเร็จ (Be An Inspiration Being a Good Leader Depends on How You Get Things Done) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ควรสามารถจูงใจผู้อื่น และผลักดันให้ผู้อื่นทำอย่างดีที่สุด ในสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ สร้างและเป็นแรงบันดาลใจให้เราทำผลงานให้ดีที่สุด วิธีที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ คือ ฝึกฝนตัวเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ ทุกวัน ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้อื่นเรียนรู้ แต่ยังให้แน่ใจว่าเมื่อองค์กรเติบโตผู้นำสามารถเรียนรู้ได้
2. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บางคนบอกว่า บางคนเกิดมาเป็นผู้นำ (Keep Learning Some Say That Some People are Born Leaders) การทำงานด้วยตัวเองอาจไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่แรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานเป็นงานที่ใหญ่โตอย่างแน่นอน ในฐานะผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในฐานะผู้นำต้องกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องรู้ว่าความแต่กต่างระหว่างการแสดงออกอย่างเหมาะสมเป็นอย่างไร
3. การสื่อสาร (Communicate) การสื่อสาร เป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ทรงพลังที่สุด ผู้นำสามารถแก้ปัญหาส่วนใหญ่และเอาชนะอุปสรรคส่วนใหญ่ หากผู้นำเป็นนักสื่อสารที่ดีแม้แต่คนที่เก่งในหลาย ๆ ด้านความเป็นผู้นำก็อาจจะถึงขีดสุดถ้าไม่ใช่ผู้สื่อสารที่ดี ผู้สื่อสารที่ดีไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่พูดยอดเยี่ยม แต่เป็นผู้ฟังที่ดีเช่นกัน ดังนั้นจึงไม่มีอะไรสามารถพูดได้ว่า เข้าใจผิดหรือตีความผิด การติดตามทุกคนที่เกี่ยวข้องในทีมผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ และทำให้รู้สึกเท่าเทียมกัน สิ่งสำคัญ คือ การกำหนดเวลาการประชุมรายสัปดาห์เพื่อรักษาสายการสื่อสารที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง เนื่องจากการสื่อสารที่ผิดพลาด
4. มองเห็นภาพใหญ่ขึ้นเสมอ (Always See The Bigger Picture) โปรดจำไว้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการเอาชนะความท้าทายที่คาดเดาไม่ได้ ผู้นำต้องมีแผนฉุกเฉินก่อนสถานการณ์หรือสถานการณ์ใด ๆ จะเกิด ลักษณะของผู้นำที่ดี คือ ความสามารถในการมองเห็นภาพรวม และปัญหาที่คาดการณ์ไว้ก่อนที่จะเกิดขึ้น ความสามารถในการคาดการณ์และให้คำแนะนำในการหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นนั้นมีค่าสำหรับผู้นำ
5. คำพูดแสดงออกซึ่งการกระทำ (Let Your Actions Speak For You) เราทุกคนจำผู้นำที่ดีได้ในชีวิตเราทุกคน ได้เจอกับผู้นำที่มีแรงจูงใจไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง อย่างที่พูด ผู้นำอาจจะจำได้ว่า เป็นผู้นำที่ดีแต่ผู้นำที่ยิ่งใหญ่นั้นไม่อาจลืมได้อย่างแท้จริง การกระทำกำหนดว่าผู้นำเป็นใคร ใครบางคน คือ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ ที่นำทีมและกระตุ้นให้กล้าแสดงออกให้ดีที่สุด แต่ก็เป็นคนที่ท้าทาย และชักชวนให้ย้ายออกจากเขตความสะดวกสบาย และในเวลาเดียวกัน ทำให้การทำงานเป็นทีม ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ คือใครบางคนที่ช่วยให้สมาชิกในทีมเติบโตอย่างเป็นส่วนตัว และเป็นมืออาชีพ ช่วยส่งเสริมผู้นำในอนาคต และในขณะเดียวกัน ก็ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ การสนับสนุนทางอารมณ์ ในเวลาที่เหมาะสม ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่ใช่คนที่นำสิ่งที่ดีที่สุดออกมาจากสิ่งที่ดีที่สุด แต่เป็นคนที่มีความสามารถในการนำสิ่งที่ดีที่สุดออกมาจากสิ่งที่เลวร้ายที่สุด

[**Francisco**](https://aboutleaders.com/author/jessica/) **(2518)** ได้กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำ ว่า การเป็นผู้นำอาจไม่ได้ง่ายอย่างที่คิด การเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องใช้เวลามากมาย และอย่างที่นโปเลียนโบนาปาร์ต กล่าวว่า “ผู้นำต้องการตัวแทนจำหน่ายด้วยความหวัง” คุณสมบัติความเป็นผู้นำและความสามารถในการเป็นตัวแทนจำหน่ายด้วยความหวังมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาอาชีพของผู้นำ ทักษะทางเทคนิคเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ทักษะที่อ่อนนุ่มมีความสำคัญเท่าเทียมกัน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในระยะยาว ในโลกแห่งโอกาสการจ้างงาน คุณสมบัติความเป็นผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในโลกธุรกิจ มีโอกาสมากขึ้นที่ผู้นำจะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หากผู้นำมีคุณสมบัติความเป็นผู้นำพร้อมพลังในการจูงใจผู้คน เพราะมีเพียงไม่กี่คนที่เกิดมาพร้อมคุณสมบัติความเป็นผู้นำตามธรรมชาติ นี่คือเคล็ดลับที่จะช่วยให้ผู้นำเป็นผู้นำที่ดีขึ้น มีดังนี้

1. ใช้ความคิดริเริ่ม (Take Initiative) ผู้จัดการหลายคน มักจะมอบหมายงานสมาชิกในทีมมีความเชี่ยวชาญ อย่างไรก็ตามในขณะที่ผู้จัดการพยายามที่จะรับผิดชอบมากขึ้น วิธีที่ดีในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ คือ การทำงานพิเศษที่นอกเหนือจากงานประจำที่ทำ
2. สร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างแรงกระตุ้น (Inspire and Motivate) การทำงานด้วยตัวเองอาจไม่ใช่เรื่องง่าย แต่การให้ผู้อื่นทำงานที่ใหญ่โตเป็นการสร้างแรงบันดาลใจเป็นอย่างดี ในฐานะผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในฐานะผู้นำต้องกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แต่ในขณะเดียวกันถ้ามีความกดดันก็ต้องรู้ความแต่กต่าง และมีการแสดงออกอย่างเหมาะสม
3. วิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของผู้นำ (Analyze Your Strengths and Weaknesses) การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้นำ ผู้นำควรตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนอย่างเต็มที่ จุดแข็งและจุดอ่อนของผู้นำ และรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับมันในฐานะส่วนตัวผู้นำอาจต้องการเข้าหาเพื่อนและสมาชิกในทีมเพื่อช่วยให้ค้นพบจุดบอดที่ตนเองอาจไม่ทราบ ในกระบวนการนี้มีประโยชน์มากเมื่อผู้นำประสบความสำเร็จในการระบุถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง ผู้นำสามารถทำงานของตนและรู้สึกว่ามีตนมีความสำคัญ
4. การฟัง (Listen) หนึ่งในข้อกำหนดที่สำคัญที่สุดของผู้นำ คือ ความสามารถในการฟัง ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดี การได้รับคำติชมจากผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็น สิ่งนี้ช่วยในการให้เสนอแนะความคิดเห็นของผู้นำที่เพื่อนร่วมทีมคาดหวังในฐานะผู้นำดูแลการติดต่อกับผู้อื่นโดยตรง และตอบสนองอย่างชาญฉลาดและเหมาะสม โปรดจำไว้ว่า การสื่อสารสองทางเป็นสิ่งจำเป็นและการสื่อสารด้วยวาจา และภาษากายเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ผู้คนพยายามสื่อ
5. การจัดการกับความขัดแย้ง(Deal with Conflicts) ผู้นำต้องมีความรู้วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิตใดย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามเพื่อให้สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำควรมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวิธีการสื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้คนทุกประเภท ผู้นำต้องซื่อสัตย์และตรงไปตรงมาไม่เข้าข้างหรือแสดงอคติ เพื่อช่วยแก้ไขความปัญหาความขัดแย้งนี่อาจเป็นเรื่องยากกว่าที่คิด
6. การเป็นผู้ตาม(Be a Follower) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ควรเรียนรู้ที่จะเคารพและตระหนักถึงคุณค่าของสมาชิกในทีม ควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเรียนรู้ ควรเรียนรู้กระบวนการด้วยสิ่งนี้จะช่วยให้เกิดความมั่นใจ ซึ่งโดยรวมจะเพิ่มประสิทธิภาพของทุกคนภายในทีมรวมถึงผู้นำด้วย

**Dawson (2019)** ได้กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำ **ว่า ผู้นำจะกลายเป็นผู้นำประเภทที่คนมองหาหนทางและการดำเนินการไปได้ไกลกว่านี้ได้อย่างไร การวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้นำสามารถเรียนรู้ได้ ผู้นำสามารถใช้ความพยายามอย่างมีสติ เพื่อฝึกฝนลักษณะนิสัยและทัศนคติร่วมกันโดยผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ การที่ให้คำชื่นชมและให้ทำเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งบ่งบอกว่าลักษณะสำคัญของนิสัยของผู้นำและต้องทำให้เหมือนกัน**

1. ความสำคัญของพลังส่วนบุคคล **(The Importance of Personal Power)** ผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สุดมีพลังส่วนตัว นั่นหมายถึง เป็นผู้เชี่ยวชาญในดำเนินชีวิตของตนเองและยอมรับพฤติกรรม และทัศนคติที่เฉพาะเจาะจงซึ่งดึงดูดความสามารถของคนอื่น ความสามารถและโอกาสที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จ การพัฒนาพลังส่วนตนของผู้นำ คือ ความมุ่งมั่นตลอดชีวิต แต่ชัยชนะทุกครั้งที่อยู่ระหว่างดำเนินการจะทำให้ผู้นำมีโอกาสพึงพอใจมากขึ้น และก้าวเข้าใกล้การเป็นผู้นำที่ดีที่สุดที่ผู้นำสามารถทำได้
2. **วิธีการในคิดเชิงบวก (Positive Approach)** ความคิดอารมณ์ในการแสดงออก และท่าทาง การรักษาแนวทางในการคิดเชิงบวกให้พลังแก่ผู้นำ เตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ และเสริมสร้างความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง
3. **ความใจกว้าง (Openness)** เพื่อความคิดใหม่ ๆ ของมนุษย์ การมีส่วนร่วมกับเครือข่ายคนอื่น ๆ และปรัชญาผู้นำที่หลากหลายทำให้ผู้นำเปิดรับโอกาสรับสิ่งใหม่ ๆ
4. **ความเต็มใจ (WiLlingness)** เพื่อทำสิ่งที่แต่กต่างเพื่อสานต่อช่วยเหลือผู้อื่น ๆ ทำในสิ่งที่ถูกต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และรับทราบอิทธิพลในผู้อื่น ทัศนคตินี้จะขยายขีดความสามารถของผู้นำในการสร้างอิทธิพลและมอบอำนาจให้ผู้คนรอบตัว
5. การจ้างงาน **(Employing**) การมีไหวพริบ มารยาททั่วๆ ไปความจริงใจ อารมณ์ขัน ความหวังและความอดทน สิ่งเหล่านี้จะได้รับการเคารพนับถือจากผู้คนอื่นและเป็นการเพิ่มความสามารถของผู้นำในการดึงดูดความสนใจคนอื่นในเวลาที่เหมาะสม
6. **ความทรงจำ (Remembering)** จุดประสงค์ของผู้นำต้องรู้จักตัวเอง ซื่อสัตย์กับตัวเองทำสิ่งที่ดีที่สุดและเชื่อมั่นในสิ่งที่ผู้นำเป็น

ผู้นำที่มีประสิทธิผล **(Effective Leaders)**

 **- สร้างความเชื่อมั่นโดยทำในสิ่งที่พูด**

 **- สร้างความภักดีโดยการให้บริการแก่ผู้ที่เป็นผู้นำและผู้ตาม**

 **- ขอความคิดเห็นจากคนที่มีทักษะและความรู้ที่อาจขาด**

 **- สนับสนุนการตัดสินใจ**

 **- มีความรู้สึกที่รวดเร็ว**

 **- ใช้สิทธิ์เท่าที่จำเป็น ใช้ข้อมูลสำรองเท่านั้น**

**ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องยอมรับผู้มีคุณสมบัติเหล่านี้ (Successful Leaders Embrace These Qualities)**

1. **การสร้างและการมีวิสัยทัศน์ (Creating and Holding Vision) ทุกคนจำเป็นต้องเข้าใจ “ทำไม่” เช่นเดียวกับ “อะไร” “เมื่อใด” “ที่ไหน” และ “อย่างไร” หลังจากผู้นำตัดสินใจการสื่อสาร “ทำไม่” ในลักษณะที่ดึงดูดความสนใจของผู้อื่นและต้องรับผิดมีความรับผิดชอบ**
2. **การพัฒนาคน (Developing People)** ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นและการสนับสนุนผู้อื่น โดยการดำเนินการการแสดงออกให้เต็มตามตามศักยภาพ และเกิดความสำเร็จโดยการยกย่องรายบุคบุคคลและทีม เป็นผลให้นำไปสู่การแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและมีประสิทธิผลมากขึ้น
3. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น **(Motivating Others)** ผู้นำ มีทักษะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลความสามารถในการปรับตัวเข้ากับคนอื่น และสถานการณ์ที่แต่กต่างกันและเพื่อรับรู้ และจัดการกับความอ่อนไหวทางการเมืองและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือในทีมรับฟังข้อเสนอแนะ และพยายามทำงานในองค์กรให้สนุกสนาน
4. **รับผิดชอบ (Taking Responsibility)** ผู้นำ ต้องปฏิบัติต่อผู้คนอื่นด้วยความเคารพ ไม่เปลี่ยนโทษผู้อื่นแสดงความลำเอียง หรืออคติ หรือแสดงความรับผิดชอบ
5. การวางแผนสำหรับอนาคต **(Planning for the Future**) สละเวลาเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติตน มองหาปัญหาในขณะที่อาจเกิดขึ้น จากนั้น จัดการกับปัญหาเชิงรุกด้วยวิจารณญาณที่ดี และในฐานะที่เป็นโอกาสมากกว่า
6. การสร้างโครงสร้าง ผู้นำมีความสามารถในการสร้างโครงสร้าง องค์กรที่สามารถสร้างทีมให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
7. การสร้างโครงสร้าง (**Establishing Structure)** ผู้นำ มีความสามารถในการสร้างโครงสร้าง องค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
8. การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ **(Sharing Knowledge and Experience)** ผู้นำต้องตัดสินใจที่จะแบ่งปันสิ่งที่รู้ และไม่กลัวว่าคนอื่นอาจใช้ความรู้นั้นเพื่อความก้าวหน้าของตำแหน่งในความเป็นจริงแล้วผู้นำที่ดีจะช่วยให้มั่นใจว่าผู้อื่นสามารถเป็นผู้นำได้เมื่อจำเป็น
9. การกำหนดทิศทาง **(Following Direction)** ความเป็นผู้นำไม่ได้เกี่ยวกับการจัดหลักสูตร การรู้วิธีนำทิศทางและสื่อสารข้อมูลในลักษณะที่ได้รับความเห็นชอบของกลุ่ม และกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ คือ ความกล้าหาญของผู้นำ
10. **ทำให้เจ้านายดูดี (Making the Boss Look Good)** ผู้นำทำหน้าที่ได้ดีอย่างต่อเนื่องและหาวิธีที่จะทำให้ชีวิตที่เรียบง่าย เป็นความรู้ทางธุรกิจที่ดีสร้างผลกำไรให้กับองค์กร และสร้างศักยภาพมากขึ้นสำหรับการก้าวไปข้างหน้า
11. **ลงมือทำทันที (The Time to Act is Now)** อ่านหนังสือและเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำและการสื่อสาร
12. ระบุคุณสมบัติของผู้นำ การเป็นผู้นำที่มีความสำคัญ ผู้นำและพยายามรวบรวมทีม
13. ผู้นำรู้จักและเคารพคำแนะนำ **ถามตัวเอง (Ask Yourself**)

“ทำไม่ฉันถึงต้องการเป็นผู้นำ”

“ใครคือโค้ชและที่ปรึกษาของฉัน”

“เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของฉันคืออะไร”

“ฉันจะทำตามขั้นตอนแรกเมื่อไหร่”

“ฉันจะอยู่ที่ไหนในสามปี ในห้าปี”

“ฉันจะวัดประสิทธิภาพของฉันได้อย่างไร”

 และสุดท้าย ถามตัวเองทุกวัน “ฉันจะทำสิ่งที่ผู้นำที่ดีทำอย่างไร” เมื่อคำตอบของผู้นำ คือ “ใช่” เป็นประจำผู้นำจะค้นพบว่า ตัวเองกำลังเดินทางไปสู่บทบาทผู้นำที่น่าตื่นเต้นและมีพลังมากขึ้น

 [**Zigarmi**](https://www.chieflearningofficer.com/article-author/drea-zigarmi/) **(2018)** ได้กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำ **ว่า** องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีกลยุทธ์ โดยแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำผ่านการเปลี่ยนความคิดตามธรรมชาติในที่สำคัญไม่กี่แห่ง ทักษะความเป็นผู้นำและการจัดการที่มีการพัฒนาในที่ทำงาน ขณะที่โลกในวันนี้กำลังประสบปัญหาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และกระบวนการที่คล่องตัว โครงสร้างแบบลำดับชั้นแบบดั้งเดิมบรรลุความสำเร็จกำลังกลายเป็นวิธีที่ทำให้ธุรกิจล้าสมัย

ความเป็นผู้นำไม่พบผลที่มีประสิทธิภาพอีกต่อไปด้วยวิธีการควบคุม และสั่งการเพื่อดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท องค์กรที่ประสบความสำเร็จกำลังพัฒนาและเน้นความสำคัญของความเป็นผู้นำในทุกระดับขององค์กรซึ่งทีมที่ทำงานข้ามสายงานได้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพกับประสิทธิภาพ และผลที่วัดได้จากการสำรวจของ Mercer ประจำปี 2559 เรื่อง การบริหารการขาดงานและทุพพลภาพ พบว่า ร้อยละ 33 มีสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานการทำงานร่วมกัน ซึ่งรู้สึกว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความพึงพอใจในการทำงาน

1. สถานที่ทำงานกำลังเปลี่ยนแปลง (The Workplace is Changing) คนรุ่นใหม่ที่พัฒนาเทคโนโลยีและมีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมการเมืองอย่างรวดเร็วกำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน ด้วยความคาดหวังจากสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ผู้จัดการ พนักงานกลายเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจได้มากกว่าการดำเนินการความคิด และกลยุทธ์ของหัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้จัดการมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดมากขึ้นในรายละเอียดของโครงการ ในฐานะผู้อำนวยความสะดวกและโค้ช ในขณะที่บุคคลจะกลายเป็นผู้นำตนเองที่เป็นอิสระมากขึ้น สร้างพันธมิตรเพื่อบรรลุผลทางธุรกิจ องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีกลยุทธ์โดยการพัฒนาแนวทางการพัฒนา ความเป็นผู้นำผ่านการเปลี่ยนความคิดตามธรรมชาติ
2. ยกระดับทักษะความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม (Upgrade Traditional Leadership Skills) ในขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ก็ยังมีพฤติกรรมที่พบบ่อยในผู้นำแต่ละองค์กรที่ต้องได้รับการฝึกฝน เพื่อให้แน่ใจว่าผลลัพธ์ที่สำคัญจะได้รับไม่ได้แนะนำผู้นำ ไม่ได้นำประสบการณ์ส่วนตัวและบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์มาสู่วิธีเป็นผู้นำภายในองค์กร แต่ผู้นำในวันนี้ จำเป็นต้องรู้วิธีปรับความรู้และประสบการณ์ส่วนตัว ให้เข้ากับความต้องการของผู้สนับสนุนรายบุคคลในปัจจุบัน ผู้นำในวันนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องกับบุคคลที่จะมีอิทธิพลต่อผ่านการสนทนาแบบตัวต่อตัว ปกติแนวคิดการเป็นผู้นำพื้นฐานยังคงใช้ตัวอย่าง เช่น ผู้นำยังควรให้ข้อเสนอแนะ จะต้องเรียนรู้วิธีการให้ข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพในวิธีทีตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลหรือทีม ข้อเสนอแนะที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมในวันนี้เป็นกระบวนการของการค้นพบมากกว่าการตำหนิว่าไม่ได้ทำสิ่งต่าง ๆ ในแบบที่ผู้นำในฐานะผู้นำควรทำ ผู้นำในวันนี้อาจพูดว่า “ฉันสังเกตว่า ผู้นำเข้าหาโปรเจคแบบนี้ผู้นำช่วยบอกเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการของผู้นำได้ไหม” แทนที่จะพูดว่า “ไม่แนะนำให้ทำโปรเจคแบบนี้ อยากจะทำในลักษณะนี้” กล่าวโดยสรุป ผู้นำไม่สามารถคิดได้ว่า จะได้รับคำตอบสำหรับทุกปัญหาทางธุรกิจที่ผู้คนเผชิญ แต่ควรปลูกฝังวัฒนธรรมการอำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาผ่านการทำงานร่วมกัน และการปรับปรุงสม่ำเสมอๆ
3. พัฒนาความเป็นผู้นำร่วมกันทั่วทั้งองค์กร(Develop a Common Leadership Practice Across the Organization) แนวทางเก่าแก่ ผู้นำในการพัฒนาเหมือนเป็นสมาชิกระดับประเทศ เฉพาะบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงในบทบาทเฉพาะ หรือรู้ว่ามีใครบางคนกำลังนั่งอยู่บนสุดจะได้รับการเข้าถึงปรัชญาความเป็นผู้นำขององค์กร (สมมติว่าองค์กรมีปรัชญาที่กำหนดไว้) โอกาสในการพัฒนาประเภทนี้พัฒนาภาวะผู้นำทักษะสร้างระบบของพลเมือง องค์กรเป็นลำดับขั้นไม่มีวิธีการปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความเป็นผู้นำ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในปัจจุบันพัฒนาปรัชญาความเป็นผู้นำร่วมกันทั่วทั้งองค์กรจากผู้บริหาร ผู้จัดการทีม หรือผู้มีส่วนร่วมทุกคนต้องเข้าใจภาษากลางของผู้นำที่ใช้ในการบรรลุผลทางธุรกิจภายในองค์กรทุกคน ควรมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำในบริบทต่าง ๆ ภายในหรือภายนอกองค์กร รวมถึงการนำตัวเองไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการเปิดโอกาสให้พนักงานใหม่ เพื่อพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ โดยการพัฒนาพื้นฐานในการเป็นผู้นำตนเองที่สอดคล้องกับปรัชญาความเป็นผู้นำในบริบทอื่น ๆ ภายในองค์กรเจ็ดสิบเปอร์เซ็นต์ของพนักงานบอกว่าไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามรายงาน “สถานะของสถานที่ทำงานใน อเมริกา” ของ Gallup ในปี 2560 ส่วนใหญ่เป็นเพราะไม่รู้ว่างานประจำวันก่อให้เกิดกลยุทธ์ขององค์กร หรืออย่างไรไม่รู้สึกว่า มีโอกาสเติบโตและพัฒนาโดยไม่คำนึงว่าต้องการรับบทบาทเป็นผู้นำในอนาคตหรือไม่ การเตรียมและพัฒนาผู้สนับสนุนรายบุคคลที่มีทักษะความเป็นผู้นำ และความรู้ไม่เพียงปรับปรุงประสิทธิภาพการ ทำงานเท่านั้น ยังช่วยเตรียมและให้สอดคล้องกับความเป็นผู้นำในทุกระดับ ในขณะเดียวกันก็สร้างกลุ่มผู้นำที่พร้อมที่จะก้าวเข้าสู่บทบาทการจัดการได้ตลอดเวลา
4. ผู้นำแบบยืดหยุ่น (Flex Leadership Style) ความเป็นผู้นำในโรงเรียนเก่า เป็นวิธีการหนึ่งเดียวที่ทุกคนสามารถทำได้ มันขึ้นอยู่กับความคิดที่ว่าผู้นำทำในลักษณะเดียวกันตลอดเวลา และผู้นำที่ดีไม่เคยยกเว้น รูปแบบการเป็นผู้นำ ผู้นำส่วนใหญ่มักจะมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำแบบใดแบบหนึ่ง อาจกำหนดหรือมอบหมายงานให้กับคนที่กำลังพยายามถูกโน้มน้าวแต่จิตวิทยาองค์กร เน้นการวิจัยเผยให้เห็นความจริงง่าย ๆ ทุกคนมีความแต่กต่างกัน แต่ละคนมีการจัดการตามธรรมชาติที่แต่กต่างกัน ซึ่งทำให้รับและตอบสนองต่อข้อมูลที่แต่กต่างกันในบริบทที่แต่กต่างกันและในสถานการณ์ที่แต่กต่างกัน ในขณะที่การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินการจากบนลงล่างอาจทำงานในระบบเศรษฐกิจอุตสาหกรรม องค์กรในปัจจุบันกำลังจดจ่ออยู่กับวิธีการแบบแบนๆ เพื่อช่วยกระจายความรับผิดชอบของการดำเนินกลยุทธ์ทั่วทั้งองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำในวันนี้ไม่สามารถที่จะดำเนินการด้วยรูปแบบความเป็นผู้นำที่เป็นค่าเริ่มต้นจำเป็นต้องมีความตั้งใจมากขึ้น เกี่ยวกับวิธีที่เป็นผู้นำในแต่ละช่วงเวลามีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับขั้นตอนต่าง ๆ ที่ผู้คนพยายามจะมีอิทธิพล กำลังดำเนินการและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
5. ผู้นำมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา (Today’s Leaders Need to Move From) เผด็จการสู่ประชาธิปไตย โดยที่ผู้นำฟังและใช้ข้อมูลสมาชิกในทีมเพื่อสร้างกลยุทธ์และตัดสินใจร่วมกัน การทำธุรกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำสร้างแรงบันดาลใจและช่วยพัฒนาสมาชิกในทีมให้กลายเป็นผู้นำตนเอง หรือก้าวสู่การเป็นผู้นำเมื่อจำเป็น
6. สร้างความเป็นผู้นำที่ชาญฉลาด (Generate Leadership Intelligence) ปัจจุบันนี้เทคโนโลยีเป็นรากฐานของวิธีการทำงานไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลหรือใช้ความบันเทิง การใช้ชีวิตผ่านเทคโนโลยีเพื่อสัมผัสกับชีวิตหลายด้านในปัจจุบัน ความเป็นผู้นำโรงเรียนเก่าขึ้นอยู่กับการประกาศกลยุทธ์ในการประชุมประจำปี ไม่เพียงแต่วัตถุประสงค์หลักขององค์กรที่ถูกลืมไปอย่างรวดเร็ว หลังจากการประกาศของบริษัท ผู้นำมีความสามารถน้อยมากที่จะอยู่ในแนวเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กรตลอดทั้งปีมีวิธีน้อยมากที่จะรู้ว่า ผู้นำมีการจัดหน่วยหรือทีมอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกลยุทธ์ของบริษัท มีการวัดผู้นำที่แท้จริงเพียงวิธีเดียวที่ประสบความสำเร็จโดยยึดหลักธุรกิจที่มีกำไร ดังนั้น การเชื่อมต่อกับสิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จนั้นไม่ชัดเจนเมื่อถึงการลงทุนในการพัฒนาผู้นำ ในโลกของธุรกิจเก่าก็เหมือนกับการวางเดิมพันหรือตาบอดในสต็อก ผู้นำสามารถหวังได้ว่าการลงทุนจะได้รับผลตอบแทนทางการเงิน โดยผู้นำต้องใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงข้อมูลแบบเรียลไทม์เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในตลาด ความต้องการของลูกค้าหรือประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร องค์กรที่ยอดเยี่ยมต้องการผู้นำ เพื่อใช้ทักษะในการผลิตข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเวลาจริงที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและกลยุทธ์ของบริษัท ผู้นำที่ประสบความสำเร็จใช้ซอฟต์แวร์เพื่อติดตามความคืบหน้าของเป้าหมายของทีมและช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมบรรลุผลลัพธ์ทียอดเยี่ยมผ่านเทคโนโลยี การทำงานร่วมกันผู้ที่รับผิดชอบในการพัฒนาและการสรรหา ผู้นำต้องใช้การวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำในการทำนายและเลือกผู้ที่จะสามารถเติมความเป็นผู้นำภายในองค์กร ในทางกลับกัน การใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพนี้สร้างข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงการลงทุนในการพัฒนาความเป็นผู้นำ กับผลลัพธ์ทางธุรกิจที่จับต้องได้ องค์กรที่ยอดเยี่ยมต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อไม่เพียงแต่ปรับปรุงการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมความเป็นผู้นำ หากผู้นำไม่ได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาและใช้ทักษะความเป็นผู้นำในองค์กรของผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะคาดเดาว่าการลงทุนจะจ่ายเงินปันผลให้กับองค์กรและลูกค้าที่ผู้นำให้บริการอย่างไร
7. ผู้นำ 2020 (Leadership 2020) โลกจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า องค์กรที่ประสบความสำเร็จไม่สามารถยอมให้ผู้นำดำเนินการด้วยพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ล้าสมัย ผู้นำวันนี้จำเป็นต้องยกระดับทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานความรู้ในปัจจุบัน อย่าให้องค์กรของผู้นำปิดตัวลงไปด้วยวิธีการเป็นผู้นำที่ล้าสมัยและไม่มีประสิทธิภาพที่ไม่ตรงกับความต้องการของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน

**Game-Learn (2016)** ได้กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำ **ว่า** ความเป็นผู้นำคืออะไร แต่ละคนเชื่อว่าเรามีความคิดที่ดีเกี่ยวกับความหมายของการเป็นผู้นำที่ดี แต่เมื่อมาถึงการกำหนดแนวภาพอนาคตไม่ชัดเจน สำหรับบางคนความเป็นผู้นำ คือ แรงจูงใจสำหรับคนอื่น ๆ เท่ากับผลลัพธ์และยังสามารถเป็นตัวแทนของแรงบันดาลใจอย่างไรก็ตาม เราสามารถกำหนดความเป็นผู้นำ (**Define Leadership**) ตามองค์ประกอบทั่วไปที่เราทุกคนสามารถเห็นด้วย วิธีในการกำหนดศิลปะของผู้นำ 10 ประการ มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์และแบ่งปันกับผู้อื่น เพราะเมื่อผู้นำได้รับแรงบันดาลใจจากคนอื่น ๆ ผู้นำสามารถแบ่งปันเป้าหมายร่วมกันเพื่อกำหนดความพยายามและความทุ่มเทของทีมทั้งหมด และวิสัยทัศน์ของผู้นำคืออะไร
2. แรงจูงใจ (Motivation) ผู้นำรู้วิธีจูงใจได้ดีกว่าบุคคลอื่น เป็นหนึ่งในหน้าที่หลักในฐานะผู้จัดการคน ผู้นำจะเป็นช่องทางให้เพื่อนร่วมงานใช้แสดงพลังและศักยภาพในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
3. การแสดง (Serving) ผลการให้บริการผู้นำอยู่ที่บริการของทีมไม่ใช่วิธีอื่น สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีและรู้สึกถึงการสนับสนุนจากหัวหน้า เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างถูกต้องจะต้องมีให้ จะต้องได้รับการยอมรับ สำหรับความพยายามและรู้ว่ามีบุคคลที่ให้ความสนใจเพื่อแก้ไขนิสัยที่ไม่ดี นั่นเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นทีมไม่ใช่สิ่งที่ตรงกันข้าม
4. เอาใจใส่ (Empathy) หนึ่งในคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำที่กำลังมองหาความสำเร็จ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ ความแม่นยำ ความสามารถนั้นมักจะเกิดขึ้นที่ทำให้ผู้นำทำให้อยู่ในสถานที่ของผู้อื่นเข้าใจ ความกังวลและแก้ไขปัญหา ผู้นำทราบความลับของธุรกิจ ดังนั้น จึงสามารถเอาใจใส่กับลูกค้าและสมาชิกในทีม ความเอาใจใส่ที่ได้รับเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างการเชื่อมโยงที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด
5. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความหมายของความเป็นผู้นำนั้นเกี่ยวเนื่องกับความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในทีมพัฒนาทักษะ และมีจินตนาการ (imagination) เพื่อให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในโครงการและวิสัยทัศน์ของบริษัท หากผู้นำต้องการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องเคารพในความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น และเรียนรู้จากผู้คนรอบตัวผู้นำ สำหรับผู้นำความคิดสร้างสรรค์จะพิสูจน์ให้เป็นบวก
6. ความทั่วถึง (Thoroughness) ผู้นำที่ดีกำหนดเป้าหมายให้สูง เพราะต้องการบรรลุเป้าหมายที่ดีที่สุดของทีม เฉพาะผู้นำที่มีความต้องการเท่านั้นที่จะได้รับผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยม นอกเหนือจากความทั่วถึงนี้ ผู้นำจะต้องรู้วิธีการฟังเพื่อรับรู้ความต้องการของประชาชน จากนั้นให้เวลา และทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้อง และตอบสนองสิ่งที่ทำ
7. การจัดการ (Managing) ผู้นำต้องอยู่แถวหน้าเพื่อเป็นผู้นำ และนำทางทีมตลอดกระบวนการทั้งหมดจนกว่าจะถึงเป้าหมาย แต่นอกเหนือจากการเป็น “ผู้ถือคบเพลิง” ผู้นำยังรู้ว่าเมื่อใดที่ต้องถอยออกมาและทำให้ทีมมีความคิดริเริ่ม ด้วยวิธีนี้ทีมจะได้รับโอกาสในการพัฒนาทั้งส่วนตัวและสู่มืออาชีพ การจัดการที่บริสุทธิ์มุ่งเน้นไปที่งานการเป็นผู้นำที่แท้จริงมุ่งเน้นไปที่คน
8. การสร้างทีม (Team Building) ผู้นำที่แท้จริง คือ การทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน การจัดการเป็นหนึ่งในภารกิจที่ยากที่สุดที่ผู้นำต้องเผชิญกับคน ผู้นำทัศนคติเชิงบวกที่จำเป็นในการเป็นผู้นำที่ดีและความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้คนได้รับผลลัพธ์ที่ดีกว่า ผู้นำที่มีทีมต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบเมื่อมีสิ่งผิดปกติและให้รางวัลแก่กลุ่มหลังจากทำงานได้ดี
9. การรับความเสี่ยง (Taking Risks) ผู้นำ เป็นผู้รับผิดชอบในการรับความเสี่ยงที่ผู้อื่นไม่เต็มใจที่จะรับมีความมั่นใจมากพอที่จะตัดสินใจ และถ้าคนอื่นทำผิดผู้นำต้องมีความกล้าที่จะแก้ไข ยอมรับความผิดและใช้เส้นทางที่ถูกต้องโดยไม่ตำหนิทีม ผู้นำที่ดีรู้วิธีที่จะก้าวไปข้างหน้า เห็นโอกาส ความสามารถและรู้วิธีกระจายความกระตือรือร้นในการมองเห็นเพื่อพยายามทำให้เป็นจริง
10. การปรับปรุง (Improving) ภาวะผู้นำที่แท้จริงพยายามปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้นำมีความสามารถในการเปลี่ยนผู้คนในทีมให้กลายเป็นดาว ผู้ที่พัฒนาและพัฒนาทักษะผ่านอิทธิพลของผู้นำ กล่าวโดยย่อคำจำกัดความของผู้นำไม่เกี่ยวข้องกับลำดับชั้นหรือตำแหน่งของใครก็ตามภายในบริษัท ไม่เกี่ยวอะไรกับมุมมองที่น่าประทับใจแต่เกี่ยวกับการฟัง คนที่รู้ความเป็นผู้นำ คือ ทัศนคติที่สันนิษฐานโดยผู้ที่มองหาสิ่งที่แต่กต่างที่มุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย และมีความเชื่อมั่นว่าจัดการเพื่อส่งต่อผู้อื่น มีความกระตือรือร้นและการมองโลกในแง่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความเป็นผู้นำสำหรับผู้นำคืออะไร

**Tony (2019)** ได้กล่าวถึงวิธีการเป็นผู้นำ **ว่า** ผู้นำเป็นหัวหน้าของบริษัทเมื่อผู้นำสังเกตเห็นว่างานนั้นเสร็จสมบูรณ์อย่างไม่หยุดยั้ง แต่ผู้นำสังเกตเห็นว่าทีมของผู้นำขาดความกระตือรือร้นผู้นำจะทำอะไร ความคิดแรกของผู้นำอาจเป็นการพูดคุยกับพนักงาน แต่ในความจริงแล้วการสนทนาครั้งแรกที่ผู้นำควรมีกับตัวเองในฐานะผู้นำ ผู้นำควรมองเข้าไปข้างในและมุ่งความสนใจไปที่ความสามารถและข้อบกพร่องของผู้นำ และถามตัวเองว่าผู้นำจะหาวิธีที่จะเสริมพลังและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมได้อย่างไร นี่คือวิธีที่จะเปิดการสนทนาภายในและมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

1. มีความกระตือรือร้น (Be Passionate) ไม่มีใครต้องการขอคำปรึกษาจากคนที่ไม่สนใจเรื่องนี้มากไปกว่าที่ทำ ความหลงใหล คือ ความพยายาม ความรัก คือ การออกแรง ความหลงใหลไม่เคยยอมแพ้ ไม่ว่าผู้นำจะหยุดสร้างสรรค์ และทำให้เมื่อยล้าเมื่อผู้นำแสดงความกระตือรือร้น และความหลงใหลในผลลัพธ์คนสุดท้ายผู้นำจะก้าวไปสู่เป้าหมายต่อไป พนักงานตอบสนองต่อผู้ที่กระตือรือร้น ที่จะช่วยให้พวกเขาเรียนรู้และเติบโต แสดงความหลงใหลในทุกสิ่งที่ผู้นำทำรวมถึงการแสวงหาการเรียนรู้วิธีพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ความปรารถนาของผู้นำจะชัดเจนต่อพนักงานและเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำได้เช่นกัน
2. การสร้างรูปแบบความเป็นผู้นำสำหรับคนอื่น ๆ (Model Great Leadership for Others) คนเคารพคนที่เดินไปเดินมา การวิจัยสนับสนุนข้อความนี้ ลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้นำอย่างที่ผู้นำต้องการเห็น อย่าลังเลกับสิ่งนี้ ข้อความที่แข็งแกร่งที่สุดที่ผู้นำสามารถส่งถึงทีมของผู้นำ คือ การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ผู้นำต้องการดู “หากสามารถทำสิ่งนี้ได้” ทีมของผู้นำจะคิดว่า “ฉันจะได้เช่นกัน”
3. ทำความเข้าใจและการใช้จุดแข็ง(Understand Your Strengths and Use Them)ไม่มีผู้นำเกิดมาพร้อมกับทุกสิ่งที่จำเป็นเพื่อความสำเร็จต้องใช้เวลา และความพยายามในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบจุดแข็งและจุดอ่อนของผู้นำอย่างละเอียด ความรู้ที่แข็งแกร่งเป็นของขวัญสามารถนำมาใช้ตั้งแต่กำเนิดทำให้ผู้นำสามารถทำงานได้ ในขณะที่ความเข้าใจในจุดอ่อนของผู้นำจะช่วยให้ผู้นำมีส่วนที่รู้ว่าผู้นำสามารถปรับปรุงได้ การแก้ไขข้อบกพร่องของผู้นำ นำไปสู่การเติบโตที่แท้จริง
4. กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและดำเนินการให้สำเร็จ (Set Concrete Goals and Execute Them) แม้แต่ผู้นำที่น่าเกรงขามที่สุดก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ยิ่งใหญ่จะไม่มีวันหลุดหากผู้นำวางแผนเพื่อไปที่นั่น ลงทุนเวลาในการทำให้เป้าหมายชัดเจนและทำให้เป็นจริง การกำหนดแผนที่ถูกต้อง และการตั้งค่ามาตรฐานที่มีความหมายตลอดเส้นทางจะช่วยให้ผู้นำมีแผนที่ที่จะติดตาม ซึ่งเป็นวิธีการที่จะนำทางธุรกิจของผู้นำ ในสัปดาห์หน้า เดือน ปี และทศวรรษถัดไป เมื่อผู้นำบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง มองไปที่อื่นการพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน จะทำให้ผู้นำและพนักงานของผู้นำมีความหมายและความภาคภูมิใจ
5. ยอมรับความล้มเหลวและเดินหน้าต่อไป (Admit When You Fail and Move on) แม้แต่ผู้นำที่ทรงพลังและดลใจที่สุดก็ยังทำผิดพลาด เมื่อผู้นำรับรู้ข้อผิดพลาดยอมรับมันอย่างเปิดเผยและดำเนินการแก้ไข เปิดเผยเกี่ยวกับความล้มเหลวของผู้นำ พูดคุยกับพนักงานด้วยตัวผู้นำเองและกับทีมของผู้นำเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ถามตัวเองและทีมว่า “ฉันจะหลีกเลี่ยงการทำผิดพลาดนี้ในอนาคตได้อย่างไร” การเรียนรู้จากความล้มเหลวของผู้นำ จะส่งข้อความอันทรงพลังไปยังคนรอบข้าง เข้าใจว่าผู้นำจะเป็นผู้นำที่ดีแม้ว่าผู้นำจะทำผิดพลาด ผู้ที่สงสัยว่าจะพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ ควรเรียนรู้วิธีการ ตระหนักถึงความสำเร็จและความล้มเหลว
6. กระตุ้นผู้อื่น (Motivate Others) หากผู้นำกำลังบ่นเกี่ยวกับรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ ทุกอย่างและสามารถดูสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุดในตอนท้ายของแผนทุกแผน ผู้นำมีโอกาสเพียงเล็กน้อยที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น แรงจูงใจเป็นส่วนขยายของความเชื่อ ถ้าผู้นำพูดว่า “ไม่ นั่นไม่ได้ผล” หรือ “ทำไม่ต้อง กังวล” กับพนักงาน นั่นหมายถึงว่า ผู้นำกำลังส่งสัญญาณให้รู้ ผู้นำไม่เชื่อมั่นในความคิดของพนักงานหรือแม้แต่ในธุรกิจของตัวเอง พนักงานที่รู้สึกว่าผู้นำไม่เชื่อในตัวของพนักงาน ก็จะทำงานได้ไม่ดี และยังสามารถสร้างผลกระทบโดมิโนซึ่งเป็นขวัญกำลังใจที่ไม่ดีในธุรกิจ แต่จงเชื่อในสิ่งอื่นและสิ่งที่สามารถทำได้ สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานหนักขึ้น และเพิ่มความสามารถให้สูงมากขึ้น พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำทั่วทั้งธุรกิจ โดยการสร้างและมุ่งเน้นพลังงานบวกแม้ว่าสิ่งที่ไม่เป็นไปตามแผน
7. ค้นหาเป้าหมายที่สูงขึ้นของผู้นำ (Find Your Higher Purpose) เมื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำผู้นำจำเป็นต้องรู้ว่าทำไม่ผู้นำถึงใช้เวลาและความพยายามไปให้ถึงเป้าหมายที่เลือก อะไรเป็นแรงผลักดัน การตอบสนองทันทีของผู้นำอาจเป็นเรื่องง่ายเงินเดือนที่มากขึ้นจากงานที่ทำได้ดี หรือศักดิ์ศรีที่มาจากอันดับที่สูงขึ้น แต่ถอยกลับสักครู่ทำไม่ผู้นำต้องการรางวัลที่ยิ่งใหญ่ ครอบครัวของผู้นำรู้สึกปลอดภัยหรือไม่ บางทีผู้นำอาจต้องการเป็นผู้นำ เพราะ ผู้นำรู้สึกว่าสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการที่ต้องการ หรือ ผู้นำเห็นสถานที่ที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในอุตสาหกรรมได้ ทั้งหมดนี้เป็นจุดประสงค์ที่สูงกว่าและด้วยการระบุตัวผู้นำ ผู้นำก็จะสามารถดำเนินการในฐานะที่มีความมั่นใจมีความรู้และเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น **กล่าวโดยสรุป** จากการศึกษาทัศนะต่อแนวทางการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ (Guidelines for building leadership skills) จาก ในเว็บไซต์ของ Reddy (2016) [Yan](https://www.investopedia.com/contributors/631/) (2019) [Cherry](https://www.verywellmind.com/kendra-cherry-2794702) (2019) Julka (2518) [Francisco](https://aboutleaders.com/author/jessica/) (2518) Dawson (2019) [Zigarmi](https://www.chieflearningofficer.com/article-author/drea-zigarmi/) (2018) Game-Learn (2016) Tony (2019) จากแนวทางการพัฒนา (How to leadership) ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำด้านความคิด (Thought leadership) 2) การพัฒนาทักษะการสื่อสาร (Improving Communication Skills) 3) ลักษณะของผู้นำ 2020(Leadership 2020)4) คุณสมบัติของผู้นำ (Leadership qualities) และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)

**ขั้นตอนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ**

 **Davies (n.d.) ห้าขั้นตอนในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของคุณ**

 **ขั้นตอนที่หนึ่ง: เพิ่มการรับรู้ตนเอง** จุดเริ่มต้นในการพัฒนาเป็นผู้นำคือการรู้จักตนเอง ความเป็นผู้นำมีความลึกซึ้งเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้คน มันเกี่ยวกับสิ่งที่พวกเขาคิดกับคุณคุณส่งผลต่อพวกเขาอย่างไรขอบเขตที่พวกเขาเคารพคุณและสิ่งที่คุณยืนหยัดอยู่และคุณสัมผัสหัวใจพวกเขาไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง วิธีที่ทรงพลังที่สุดในการพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเองคือรับข้อเสนอแนะ มีเครื่องมือออนไลน์ที่ยอดเยี่ยมที่จะช่วยให้ผู้คนที่มีความสำคัญในโลกแห่งผู้นำของคุณสามารถให้ข้อเสนอแนะอย่างตรงไปตรงมา เครื่องมือดังกล่าวอย่างหนึ่งคือ “Feedback Rocket” ซึ่งช่วยให้เพื่อนร่วมงานสมาชิกในทีม (ผู้ที่คุณให้ความเป็นผู้นำ) และผู้อาวุโสของคุณสามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมิติต่าง ๆเช่น คุณมีวิสัยทัศน์อย่างไรคุณให้อำนาจผู้คน (หรือไม่) อย่างไรความเป็นผู้นำของคุณ จุดแข็งและจุดอ่อน - และคุณสามารถเปรียบเทียบความคิดเห็นนี้กับการรับรู้ของคุณ แน่นอนยิ่งมีความคล้ายคลึงกันมากขึ้นระหว่างการรับรู้ของคุณเกี่ยวกับตัวคุณเองและการรับรู้ของผู้อื่นคุณก็จะดูเหมือนว่าคุณเป็นคนที่ตระหนักถึงตัวเองมากขึ้นเท่านั้น

 **ขั้นตอนที่สอง: ตั้งเป้าหมาย** สะท้อนความคิดเห็นของผู้นำ คนอื่นมองผู้นำในแบบที่ผู้นำต้องการให้คนอื่นรับรู้ผู้นำหรือไม่? ไม่มีประเด็นในการถกเถียงถึงข้อดีของข้อเสนอแนะนั่นเป็นเพียงการป้องกันและเอาชนะตนเอง คำชมคือคำติชม ผู้นำขอ - งั้นก็รับไป หากข้อเสนอแนะคือการประชุมของผู้นำยาวนานเดินเตร่และน่าเบื่ออย่างถึงตายนั่นล่ะ! หากผลตอบรับคือผู้นำเป็นเหมือนหมีที่มีอาการเจ็บหัวในช่วงปลายเดือนและผู้นำมักจะเอาไม้แหลมจิ้มตามากกว่าจะมาทำงานเมื่อผู้นำเป็นแบบนี้ ... คำถามเดียวที่ควรถามคือ: นี่หรือ ความคิดเห็นที่ต้องการและรู้สึกภาคภูมิใจหรือไม่? ถ้าไม่ฉเราต้องเป็นใครเพื่อให้คนอื่นเห็นว่าเราเป็นผู้นำที่ดี เมื่อเราได้คำตอบสำหรับคำถามที่สองแล้วเราสามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสามารถที่เราต้องการพัฒนาได้ เป้าหมายเหล่านี้จำเป็นต้องอธิบายอย่างชัดเจนถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุในลักษณะที่ง่ายต่อการดูว่าบรรลุหรือไม่ ตัวอย่างเช่น” การประชุมที่ตัวเราเป็นผู้นำจะเป็นไปอย่างรวดเร็วมีจุดมุ่งหมายและเป็นประโยชน์สำหรับทุกคนที่เข้าร่วมการประชุมเหล่านั้น การประชุมจะเริ่มและเสร็จสิ้นตรงเวลาและวาระการประชุมจะครอบคลุมและการตัดสินใจที่ทั้งทีมสามารถกระทำได้ เราจะทราบสิ่งนี้จากความคิดเห็นของทีมงาน” หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย Google “เป้าหมาย SMART” ตัดสินใจว่าเราจะเริ่มเป้าหมายใด เราไม่สามารถมุ่งเน้นไปที่รายการช้อปปิ้งของเป้าหมายได้ ดังนั้นให้เลือกเป้าหมายที่จะสร้างผลกระทบมากที่สุดในเวลาที่สั้นที่สุด การชนะอย่างรวดเร็วนั้นดีสำหรับการทำให้เราก้าวต่อไป เมื่อเราบรรลุเป้าหมายแต่ละข้อเพื่อให้เราสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายต่อไปที่คุณจะทำ

 **ขั้นตอนที่สาม: รับความช่วยเหลือ** การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาความเป็นผู้นำจะทำให้ต้ได้รับความรู้และทักษะบางอย่าง ตัดสินใจว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้ที่ไหนดีที่สุด จำเป็นต้องทำการวิจัยทางอินเทอร์เน็ตหรือไม่? หาหนังสือดีๆ สักเล่มจะดีกว่าไหมการเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมจะเป็นประโยชน์หรือไม่? บางทีการทำงานกับโค้ชที่เป็นผู้นำอาจเป็นเส้นทางที่ดีที่สุด ไม่ว่าจะตัดสินใจใช้เส้นทางใดจะต้องป้อนข้อมูล ข้อมูลนี้ควรให้ความรู้ใหม่ ๆ เครื่องมือที่สามารถใช้ได้และควรให้โอกาสในการทดลองหรือลองใช้ทักษะใหม่ ๆ จากนั้นตัดสินใจว่ากำลังจะทำอะไรให้แต่กต่างจากมุมมองด้านพฤติกรรมและตัดสินใจว่าจะเริ่มต้นเมื่อใด

 **ขั้นตอนที่สี่: ทดลองและไตร่ตรอง** เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทดลองทำสิ่งที่แต่กต่างออกไป เราเรียนรู้เมื่อเราดำเนินการไตร่ตรองถึงการกระทำและผลกระทบจากนั้นดำเนินการใหม่ ไปทำในสิ่งที่คุบอกว่าจะทำ เมื่อได้ลองพฤติกรรมใหม่แล้วให้คิดถึงสิ่งที่ได้ผลสิ่งที่ไม่ได้ผลสิ่งที่คุณได้เรียนรู้จากการทดสอบนี้และสิ่งที่จะทำในครั้งต่อไปนั้นจะแต่กต่างออกไปจากนั้นทำการทดลองต่อไป

 **ขั้นตอนที่ห้า: รับคำติชม** หากเป้าหมายคือเพื่อให้แน่ใจว่าการประชุมที่เราเป็นผู้นำมีความรวดเร็วมีจุดมุ่งหมายและมีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมแล้วใครจะเป็นผู้ประเมินว่าเราเองกำลังทำอะไรได้ดีที่สุด คนที่เข้าร่วมการประชุมสามารถบอกได้ว่าผู้นำประสบความสำเร็จหรือไม่ดังนั้นให้ถามผู้เข้าร่วมประชุมว่าอะไรใช้ได้ผลอะไรไม่ได้ผล ผู้นำต้องทำอะไรให้แต่กต่างไป ความเป็นผู้นำในทุก ๆ ด้านก็เช่นเดียวกัน คนที่ดีที่สุดที่จะให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของผู้นำคือผู้ติดตามของของผู้นำ หัวหน้าของผู้นำไม่ใช่คนที่ดีที่สุดในการประเมินว่าผู้นำเติบโตในฐานะผู้นำอย่างไร - ท้ายที่สุดแล้วต้องใช้ความเป็นผู้นำกับหัวหน้าบ่อยแค่ไหน? การขอความคิดเห็นจากทีมเป็นสัญญาณของความเข้มแข็งและความกล้าหาญ - ไม่เคยเป็นสัญญาณของความอ่อนแอ

Kangan Instutude. (n.d.) 10 ขั้นตอนเพื่อช่วยให้เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เคยสงสัยหรือไม่ว่าคนจะเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้อย่างไร? มีคุณลักษณะมากมายที่ทำให้เป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยม แต่อาจเป็นเรื่องง่ายที่จะมุ่งเน้นไปที่ด้านหนึ่งและลืมส่วนที่เหลือ อ่านต่อเพื่อค้นพบ 10 ขั้นตอนสำคัญที่สามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

1.ซื่อสัตย์เสมอ (Always Be Honest) ฝึกฝนสิ่งที่สั่งสอนให้เป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและที่ทำงานของคุณ ทีมจะสะท้อนถึงคุณค่าที่ยึดมั่นดังนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องซื่อสัตย์และเป็นของแท้ในบทบาท ผู้นำหลายคนพัฒนารายการความเชื่อและค่านิยมหลักที่มุ่งมั่นที่จะส่งมอบให้กับทีม

2) มอบหมายและจัดลำดับความสำคัญของงาน (Delegate and Priorities Tasks) เมื่อมีคุณสมบัติความเป็นผู้นำ เช่น ประกาศนียบัตรความเป็นผู้นำและการจัดการ จะให้ความสำคัญกับการจัดการงานเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ วิธีที่ดีที่สุดในการทำงานทั้งหมดให้สำเร็จคือการจัดลำดับความสำคัญตามความสำคัญและมอบหมายหากการทำงานภายในทีมระบุจุดแข็งของสมาชิกในทีมแต่ละคนเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาทำงานที่พวกเขาสามารถทำได้ สิ่งนี้จะเพิ่มคุณภาพของงานที่ส่งมอบและผลผลิตของเพื่อนร่วมงานของผู้นำ

3) สื่อสารอย่างต่อเนื่อง (Communicate Constantly) ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญหากต้องการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะมีมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับสิ่งที่คุณกำลังพยายามบรรลุ แต่ทีมจะไม่สามารถแบ่งปันในเป้าหมายร่วมกันนี้หากผู้นำไม่ได้สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการพูดคุยกับทีมของผู้นำบ่อยครั้งและพิจารณาใช้ฟอร์มการสื่อสารประเภทต่าง ๆ เช่นแพลตฟอร์มการส่งข้อความออนไลน์ อีเมล หรือการประชุมแบบตัวต่อตัว

4) มีความมั่นใจในตัวเอง (Have Confidence in Yourself) ผู้นำหลายคนพบช่วงเวลาสงสัยความสามารถเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาความเชื่อมั่นในทักษะความเป็นผู้นำ แม้จะมีสิ่งนี้สมาชิกในทีมจะมองมาที่ผู้นำเพื่อความมั่นใจและทิศทาง เพื่อที่จะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จผู้นำจะต้องเรียนรู้ที่จะสงบสติอารมณ์ในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูงและไม่มองข้ามเป้าหมาย

5) มุ่งมั่นกับตัวเอง (Commit Yourself) เพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพผู้นำควรศึกษาเส้นทางการศึกษาหลักสูตร TAFE สามารถช่วยให้ผู้นำเข้าใจได้ดีขึ้นว่าจะต้องเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอย่างไร ควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในระดับเดียวกันกับวิธีคิดใหม่ที่ผู้นำคาดหวังจากสมาชิกในทีม โปรดจำไว้ว่าผู้นำที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับสมาชิกในทีมของพวกเขามีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่ทำงานมากกว่า

6) นำไปสู่การคิดบวก (Lead With Positivity) ทัศนคติเชิงบวกจะไปไกลในการรักษาทีมของให้มีแรงจูงใจ สิ่งสำคัญคือต้องเปลี่ยนความผิดหวังให้เป็นวิธีการเชิงบวกและเชิงรุก ทัศนคติที่ สามารถทำได้นี้จะป้องกันไม่ให้ทีมของผุนำถูกครอบงำหรือหมดไฟมากเกินไป

7) คิดอย่างสร้างสรรค์ (Think Creatively) ในฐานะผู้นำ ผู้นำอาจได้รับการทาบทามด้วยความท้าทายหรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย พยายามอย่าให้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นการกำหนดการตัดสินใจ บุคคลหลายคนชอบที่จะเล่นอย่างปลอดภัยและอยู่ในเส้นทางที่ตั้งไว้ แต่การคิดอย่างสร้างสรรค์เป็นกุญแจสำคัญในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ หลักสูตร TAFE และประสบการณ์ในอุตสาหกรรมจริงจะช่วยส่งเสริมการคิดนอกกรอบ

8) ทำตามสัญชาตญาณ (Follow Your Intuition) ในฐานะผู้นำ ควรจะสามารถไว้วางใจการตัดสินใจของทีม ในขณะที่ผู้นำยังคงต้องขอคำแนะนำจากที่ปรึกษาและเพื่อนร่วมงานในที่สุดการตัดสินใจแต่ละครั้งจะตกเป็นของผู้นำ มันเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำตามสัญชาตญาณ และความไว้วางใจที่สามารถตัดสินใจที่ถูกต้องหรือจัดการกับผลที่ตามมา ดึงทักษะของผู้นำและคนรอบข้าง หากไม่แน่ใจ การฝึกอบรมเพิ่มเติม เช่น ประกาศนียบัตรขั้นสูงด้านความเป็นผู้นำและการจัดการจะช่วยเพิ่มความมั่นใจของ และขยายความสามารถของผู้นำได้

9) มุ่งมั่นที่จะสร้างแรงบันดาลใจ (Aim to Inspire) ในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องรวมกลุ่มบุคคลเข้าด้วยกันผ่านวิสัยทัศน์ร่วมกัน มุ่งเน้นไปที่การทำงานให้ได้มาตรฐานสูงสุดและผลักดันขอบเขตของสิ่งที่สามารถทำได้เพื่อแสดงให้ทีมเห็นว่าผู้นำลงทุนอย่างมีเป้าหมาย เฉลิมฉลองความสำเร็จทั้งหมดและรักษาขวัญกำลังใจให้สูงภายในทีมของผู้นำ สิ่งนี้จะกระตุ้นให้เพื่อนของผู้นำชื่นชมการทำงานหนักโดยรวม

10) ปรับแต่งวิธีการ (Tailor Your Approach) เมื่อทำงานกับผู้คนที่แต่กต่างกันโปรดจำไว้ว่าวิธีการหนึ่งในการเป็นผู้นำจะไม่ทำงานสำหรับทุกคน พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำที่มีพลวัตและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคล สมาชิกในทีมบางคนอาจต้องการทำงานร่วมกันบ่อยครั้งในขณะที่สมาชิกในทีมคนอื่นทำงานได้ดีขึ้นกับรายการชุดงาน ใช้เวลาในการสร้างความเข้าใจของคุณเกี่ยวกับความชอบของแต่ละคนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของทีม

**Petsinger (n.d.)** 14 วิธีง่าย ๆในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในเด็กข เด็กทุกคนมีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำในบางด้านในชีวิตของทุก ๆ คน ผู้นำมาจากภูมิหลังที่หลากหลายและมีบุคลิกที่หลากหลาย บางคนเป็นมิตรและเป็นมิตรและบางคนสงบและละเอียดอ่อน ผู้นำที่ประสบความสำเร็จหลายคนได้เรียนรู้ทักษะการเป็นผู้นำจากอิทธิพลของพี่เลี้ยง ในฐานะพ่อแม่จะมีโอกาสทุกวันในการเป็นแบบอย่างให้กับลูกๆ และปลูกฝังลักษณะความเป็นผู้นำให้กับลูกๆ ขอลตนเอง วิธีง่าย ๆ 15 วิธีในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในบุตรหลาน มีดังนี้

1. อาสาสมัครร่วมกันการออกจากชีวิตประจำวันและใช้เวลารับใช้มนุษยชาติร่วมกันจะสร้างความสัมพันธ์ของพ่อแม่กับลูกๆ และขยายมุมมองทั้งสองที่มีต่อโลกใบนี้ บุตรหลานจะเห็นโดยตรงว่าความต้องการในชุมชนท้องถิ่นคืออะไร บอกเกี่ยวกับผลกระทบที่สำคัญที่สามารถทำได้ในโลกโดยการอาสาช่วยเหลือผู้ที่มีต้องการ การช่วยเหลือ

2. สอนทักษะการสื่อสารแสดงให้เห็นว่าการเฉลิมฉลองอย่างมีความสุขกับผู้อื่นอย่างไร ให้ทุกคนเห็นและยกย่องผู้คนอย่างไม่เห็นแก่ตัวและไม่เห็นด้วยกับผู้อื่นด้วยความเคารพ ช่วยเด็กเล็กตั้งชื่ออารมณ์ด้วยการพูดว่า “คุณเป็นบ้าเพราะพี่ชายแย่งของเล่นของคุณหรือเปล่า” หรือ “คุณรู้สึกหงุดหงิดเพราะหอคอยของคุณพลิกคว่ำหรือไม่” รักษาความพยายามในการสื่อสารกับผู้อื่น การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3. กระตุ้นให้รวมพลังลุกเป็นไฟตามรอยของตัวเองของลูก ๆ จำไว้ว่าแต่ละคนเป็นบุคคลที่ไม่เหมือนใครและให้การสนับสนุนทุก ๆ คน ในการให้ความสนใจและไล่ตามความสนใจของแต่ละคน และจุดแข็งจะช่วยให้พัฒนาไปสู่ผู้นำ ลูกๆ อาจมีความสนใจที่แต่กต่างจากพ่อแม่โดยสิ้นเชิง สนับสนุนให้บุตรหลานดำเนินชีวิตตามความฝันไม่ใช่ชีวิตในฝันพ่อแม่ เมื่อบุตรหลานมีความคิดแปลกใหม่ให้ระดมความคิดร่วมกันเพื่อช่วยให้ความปรารถนาของลูกๆ กลายเป็นจริง

4. บ่มเพาะจิตวิญญาณของผู้ประกอบการช่วยลูกๆ ทำโปสเตอร์สำหรับขาตั้งน้ำมะนาวและใบปลิวสำหรับธุรกิจตัดหญ้า ช่วยเหลือทีมในการกำหนดสำนวนการขายและให้ทีมฝึกพูด

5. ตั้งเป้าหมายทางการเงินกับในหนังสือ “Rich Kid Smart Kid” ผู้เขียน Robert Kiyosaki กล่าวถึงการตั้งเป้าหมายทางการเงินกับลูกๆ และช่วยลูกๆ ในการวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมาย คิโยซากิกล่าวว่า “ความภาคภูมิใจในตนเองที่สร้างขึ้นเมื่อทุกคนบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นไม่มีค่า”

6. ล้อมรอบทีมด้วยผู้นำจิมโรห์นนักธุรกิจกล่าวว่า “คุณเป็นคนโดยเฉลี่ยของคนที่คุณใช้เวลาอยู่ด้วยมากที่สุด” อธิบายความสำคัญของการเลือกคบเพื่อนอย่างชาญฉลาด นอกจากนี้ช่วยให้บุตรหลานค้นหาแบบอย่างที่ดีและประสบความสำเร็จ หากลูกแสดงความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้หาที่ปรึกษาที่เจริญรุ่งเรืองในด้านนั้น

7. ฟังเน้นความสำคัญของการเป็นผู้ฟังที่ยอดเยี่ยม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีทักษะการฟังที่ยอดเยี่ยมและพยายามเข้าใจผู้อื่น 8. โปรโมต “ฉันจะทำได้อย่างไร” แทนที่จะเป็นความคิด “ฉันทำไม่ได้” การส่งเสริม “ฉันทำได้อย่างไร” แทนที่จะใช้ความคิด “ฉันทำไม่ได้” จะช่วยเพิ่มความนับถือตนเองของลูกและเป็นแรงบันดาลใจให้เขาฝันที่ยิ่งใหญ่ต่อไป เมื่อบุตรหลานกำลังดิ้นรนกับบางสิ่งบางอย่างและต้องการที่จะยอมแพ้มันเป็นเรื่องง่ายที่จะอยากกระโดดเข้ามาช่วยชีวิตทั้งวัน อย่างไรก็ตามการยืนถามคำถามเช่น “คุณคิดว่ามีวิธีอื่นที่คุณสามารถทำได้หรือไม่” จะช่วยให้บุตรหลานของคุณใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญมากสำหรับชีวิตที่ประสบความสำเร็จ 9. ส่งเสริมความอุตสาหะเป็นการยากที่จะเฝ้าดูบุตรหลานอกหักจากการพ่ายแพ้ครั้งแรกแพ้เกมชิงแชมป์หรือไม่ผ่านการทดสอบ แต่นั่นคือช่วงเวลาที่สอนได้ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อบุตรหลานไปตลอดชีวิต ทักษะที่ดีที่สุดอย่างหนึ่งที่สามารถสอนลูกคือความสามารถในการจัดกลุ่มใหม่และก้าวไปข้างหน้า 10. สอนทักษะการเจรจาต่อรองเปิดโอกาสให้ลูกๆ เจรจากับผู้อื่นเพื่อหาทางออกที่ชนะโดยเริ่มจากที่บ้าน 11. ความสมบูรณ์แบบและความรับผิดชอบแสดงให้ลูกๆ เห็นว่าพ่อแม่สร้างคนอื่นด้วยคำพูดและการกระทำอย่างไร เก็บคำพูดของคุณไว้อยู่เคียงข้างคนอื่นและสอนลูกๆ ให้ทำเช่นเดียวกัน และยากที่สุดเท่าที่จะทำได้พยายามอย่างดีที่สุดที่จะขึ้นทางสูงเมื่อทำผิดโดยผู้อื่น ชี้ให้เด็ก ๆ เห็นถึงความสำคัญของการยอมรับความผิดพลาด

12. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของทีมเปิดโอกาสให้เด็ก ๆ ได้พัฒนาลักษณะที่มีคุณค่าซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อพวกเขาทั้งชีวิต การทำงานเป็นทีมช่วยให้เด็ก ๆ เรียนรู้ที่จะร่วมมือกับผู้อื่นสนับสนุนเพื่อนร่วมทีมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันควบคุมอารมณ์สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและแบ่งปันผลงานเมื่อผู้อื่นพึ่งพาพวกเขา

13. ให้ทางเลือกแก่พวกเขาเสนอทางเลือกให้เด็กเล็กในการเลือกระหว่างรายการต่าง ๆ เช่นของว่างที่ดีต่อสุขภาพสองอย่างหรือสองถ้วยจิบ เมื่อลูกๆ โตขึ้นค่อยๆ ให้ทางเลือกโดยต้องใช้ความคิดมากขึ้น การให้ทางเลือกแก่บุตรหลานขจะช่วยให้พวกเขารู้สึกว่าตนควบคุมสถานการณ์ได้และส่งเสริมความสามารถในการตัดสินใจซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจ

14. เน้นคุณค่าของการอ่านการอ่านเปิดใจเด็ก ๆ ให้รับความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และขยายโลกของพวกเขา

**Author (2017)** **9 วิธีในการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ** 1. ฝึกระเบียบวินัย ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีระเบียบวินัย การพัฒนาวินัยในชีวิตอาชีพ (และส่วนบุคคล) เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมีระเบียบวินัยเช่นกัน ผู้คนจะตัดสินความสามารถในการเป็นผู้นำจากจำนวนวินัยที่แสดงในที่ทำงาน แสดงให้เห็นถึงระเบียบวินัยในการทำงานโดยการประชุมตามกำหนดเวลานัดหมายและยุติการประชุมให้ตรงเวลาเสมอ หากผู้นำเป็นคนไม่มีระเบียบตามธรรมชาติอาจต้องตัดงานออกไป แต่สามารถเริ่มต้นเล็ก ๆ ได้เสมอ: ลองปรับใช้นิสัยที่ดีที่บ้านเช่นตื่นเช้าและออกกำลังกายทุกวันและหาทางทำจากที่นั่น

2. ทำโครงการเพิ่มเติม วิธีที่ยอดเยี่ยมในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำคือการมีความรับผิดชอบมากขึ้นไม่จำเป็นต้องรับภาระมากเกินกว่าที่จะรับมือได้ แต่ต้องทำมากกว่าที่ระบุไว้ในรายละเอียดงานหากต้องการเติบโต การก้าวออกจากเขตความสะดวกสบายเป็นวิธีเดียวที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการทำเช่นนั้นจะทำให้ผู้บริหารสังเกตเห็นว่าเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม

3. เรียนรู้ที่จะปฏิบัติตาม ผู้นำที่แท้จริงไม่มีปัญหาในการยอมให้ผู้อื่นควบคุมเมื่อเหมาะสม ไม่ควรรู้สึกถูกคุกคามเมื่อมีคนไม่เห็นด้วยตั้งคำ มีการถามเกี่ยวกับความคิดหรือแสดงความคิดทีมงาน ทุกคนเปิดใจและทำบุญเมื่อถึงกำหนดทำบุญ ไม่ใช่เรื่องง่ายเสมอไปแต่ถ้าเรียนรู้ที่จะให้ความสำคัญและเคารพผู้อื่นในทีมงานก็มีแนวโน้มที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำ

4. พัฒนาการรับรู้สถานการณ์ เครื่องหมายของผู้นำที่ดีคือคนที่มองเห็นภาพรวมและคาดการณ์ปัญหาก่อนที่จะเกิดขึ้น นี่เป็นทักษะที่มีค่าที่ต้องมีเมื่อจัดการโครงการที่ซับซ้อนซึ่งมีกำหนดเวลาที่แน่นอน ความสามารถในการคาดการณ์และให้คำแนะนำในการหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเป็นสิ่งล้ำค่าสำหรับผู้นำ ความสามารถนี้ยังช่วยให้รับรู้ถึงโอกาสที่คนอื่นมองข้ามซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับอย่างแน่นอน

5. สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น การเป็นผู้นำหมายความว่าการเป็นส่วนหนึ่งของทีมและในฐานะผู้นำ ผู้นนำควรสามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้คนที่ทำงานด้วยทำงานร่วมกันอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เมื่อสมาชิกในทีมต้องการกำลังใจหรือคำแนะนำให้เสนอบางครั้งทุกคนต้องการใครสักคนที่จะรับฟังและเห็นใจ 6. เรียนรู้ต่อไป เส้นทางที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่ดีคือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ช่วยให้จิตใจของผู้นำเฉียบคมและทักษะของผู้นำสดใหม่ ผู้นำจะต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจมาถึงซึ่งเป็นสิ่งที่ดีสำหรับผู้นำเสมอ 7. เพิ่มพลังให้กับเพื่อนร่วมทีมงาน ไม่มีใครเก่งที่สุดในทุกสิ่งและยิ่งผู้นำรู้ตัวเร็วเท่าไหร่ก็ยิ่งเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้เร็วเท่านั้น การมอบหมายงานให้ผู้อื่นไม่เพียงแต่ช่วยให้มีอิสระในสิ่งที่ทำได้ดีเท่านั้น แต่ยังช่วยให้คนอื่น ๆ ในทีมด้วย 8. แก้ไขความขัดแย้ง อย่าเป็นผู้จัดการจากนรก! ไม่ใช่ทุกคนที่จะเข้ากันได้ตลอดเวลา แทนที่จะเพิกเฉยต่อความขัดแย้งระหว่างบุคคลหวังว่าพวกเขาจะหายไปให้พูดคุยกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นการส่วนตัว นอกจากนี้เปิดกว้างในการมอบหมายสมาชิกในทีมใหม่หากไม่สามารถแก้ไขความขัดแย้งได้

9. เป็นผู้ฟังที่มีวิจารณญาณ การเป็นผู้นำไม่ได้หมายความว่าจะต้องอยู่ในความสนใจเสมอไป ลักษณะสำคัญของผู้นำที่ดีคือคนที่รับฟังข้อเสนอแนะความคิดและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นและต่อยอดจากผู้อื่น ผู้ฟังที่ดีรู้ดีว่าการสื่อสารไม่เพียงเกี่ยวกับคำพูดเท่านั้น แต่ยังต้องใช้คำพูดที่ไม่ใช่คำพูดเช่นการสบตาและภาษากาย

**การประเมินผลสำเร็จจากการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ**

**White (2007)** ได้นำเสนอเครื่องมือวัดทักษะภาวะผู้นำ ในงานวิจัยชื่อ ผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษาองค์กร (*Corporate Trainer & Consultant*) ปี ค.ศ. 2007 จุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อรับความรู้เกี่ยวกับทักษะความเป็นผู้นำและระดับความสนใจของตนเอง ใช้สิ่งที่เรียนรู้เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการพิจารณาว่าบทบาทความเป็นผู้นำนั้นเหมาะสมหรือไม่ และเพื่อให้เข้าใจถึงจุดแข็งและความเป็นผู้นำในปัจจุบันที่อาจต้องอนุมัติ บันทึก: ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดที่นี่ - นี่คือการประเมินตนเองดังนั้นตอบอย่างสุจริต! สำหรับแต่ละรายการ,กรอกหมายเลขที่สอดคล้องกับคำสั่งที่อธิบายความรู้สึกได้ดีที่สุด โดยมีข้อคำถามดังนี้

 1. การมอบงานให้ผู้อื่นเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน (Delegating Work to Others Comes Easy to Me)

 2. การสื่อสารอย่างชัดเจนกับผู้อื่นนั้นเป็นเรื่องง่ายสำหรับฉัน (Communicating Clearly With Others Is Easy to Me)

 3. ฉันสนุกกับการมีส่วนร่วมกับคนอื่นในระดับระหว่างบุคคล (I Enjoy Engaging With Other People On An Interpersonal Level)

 4. ฉันเป็นเชิงรุกในการเสนอคำวิจารณ์ที่สร้างสรรค์ (I am Proactive In Offering Constructive Criticism)

 5. ฉันให้คุณค่ากับการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นธรรม (I Place a High Value On Treating Others Fairly)

 6. การหาคำแนะนำจากคนอื่นเป็นสิ่งที่ฉันทำบ่อย ๆ (Seeking Advice From Others Is Something I Do Often)

 7. เปลี่ยนพลังฉัน (Change Energizes Me)

 8. การแก้ปัญหาเป็นหนึ่งในจุดแข็งของฉัน (Problem-Solving Is One of My Strengths)

 9. ฉันสบายใจที่ได้เป็นแบบอย่าง (I Am Comfortable With Being A Role Model)

 10. การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมทำให้ฉันมีพลัง (Working As Part Of A Team Energizes Me)

 11. ฉันสบายใจในการสอนและให้คำปรึกษาผู้อื่น (I Am Comfortable Coaching and Mentoring Others)

 12. การกำกับงานของคนอื่นนั้นสะดวกสบายสำหรับฉัน (Directing the Work of Others Is Comfortable For Me)

 13. ฉันมีความสามารถในการตั้งค่าและบรรลุเป้าหมาย (I Have the Ability to Set and Accomplish Goals)

 14. ฉันสนุกกับการใช้วิธีการและกลยุทธ์ใหม่ (I Enjoy Implementing New Methods and Strategies)

 15. ฉันเป็นเชิงรุกในการให้การยกย่องผู้อื่น (I Am Proactive In Providing Praise to Others)

 16. ฉันรู้สึกสบายใจที่จะยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดของตัวเอง (I am Comfortable Admitting And Correcting My Own Mistakes)

 17. ฉันมีทักษะการจัดการความขัดแย้งที่แข็งแกร่ง (I Have Strong Conflict Management Skills)

 18. ความหลากหลายและการรวมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน (Diversity and Inclusion Are Important to Me)

 19. ฉันสนุกกับการฟังสิ่งที่คนอื่นพูด (I Enjoy Really Listening to What Others Have To Say)

 20. เมื่อฉันพบปัญหาฉันจะหาวิธีแก้ไขที่เป็นไปได้ทันที (When I See Problems, I Immediately Look For Possible Solutions)

**Nohria & Khurana (2009)** ได้นำเสนอเครื่องมือวัดทักษะภาวะผู้นำ ในงานวิจัยชื่อ ทฤษฎีและการฝึกฝนภาษาพูดครบรอบร้อยปีของ HBS ในการพัฒนาความเป็นผู้นำ (*Theory And Practice An HBS Centennial Colloquium On Advancing Leadership*) ปี ค.ศ.2009 จุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับการประเมินตนเองของผู้นำที่แท้จริง: แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริง ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดดังนั้นโปรดตอบโดยสุจริต ใช้สเกลต่อไปนี้เมื่อตอบกลับแต่ละข้อความโดยเขียนตัวเลขจากสเกลด้านล่างที่รู้สึกว่าเป็นคำตอบที่ถูกต้องที่สุด โดยมีข้อคำถามดังนี้

1. ฉันสามารถจุเรียงลำดับจุดอ่อนที่ยิ่งใหญ่ที่สุดสามข้อของฉันได้ (I Can List My Three Greatest Weaknesses)
2. การกระทำของฉันสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมหลักของฉัน (My Actions Reflect My Core Values)
3. ฉันแสวงหาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจเอง (I Seek Others’ Opinions Before Making Up My Own Mind)
4. ฉันเปิดเผยความรู้สึกของฉันกับผู้อื่นอย่างเปิดเผย (I Openly Share My Feelings With Others)
5. ฉันสามารถแสดงจุดแข็งที่ยิ่งใหญ่ทั้งสามของฉัน (I Can List My Three Greatest Strengths)
6. ฉันไม่อนุญาตให้มีการกดดันกลุ่มควบคุมฉัน (I Do Not Allow Group Pressure to Control Me)
7. ฉันฟังความคิดของคนที่ไม่เห็นด้วยกับฉันอย่างใกล้ชิด (I Listen Closely to the Ideas Of Those Who Disagree With Me)
8. ฉันให้คนอื่นรู้ว่าฉันเป็นใครอย่างแท้จริง (I Let Others Know Who I Truly am as a Person)
9. ฉันหาความคิดเห็นเป็นวิธีการทำความเข้าใจว่าฉันเป็นใครในฐานะบุคคลจริง ๆ (I Seek Feedback as A Way Of Understanding Who I Really am As A Person)
10. คนอื่นรู้ว่าฉันอยู่ที่ไหนในประเด็นที่ถกเถียงกัน (Other People Know Where I Stand On Controversial Issues)
11. ฉันไม่เน้นมุมมองของตัวเองในค่าใช้จ่ายของผู้อื่น (I Do Not Emphasize My Own Point Of View At The Expense Of Others)
12. ฉันไม่ค่อยแสดงหน้า “เท็จ” ต่อผู้อื่น (I Rarely Present a “False” Front to Others)
13. ฉันยอมรับความรู้สึกที่มีเกี่ยวกับตัวเอง (I Accept the Feelings I Have About Myself)
14. ศีลธรรมของฉันนำทางสิ่งที่ฉันทำในฐานะผู้นำ (My Morals Guide What I Do as a Leader)
15. ฉันตั้งใจฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ (I Listen Very Carefully To the Ideas Of Others Before Making Decisions)
16. ฉันยอมรับความผิดพลาดของฉันต่อผู้อื่น (I Admit My Mistakes To Others)

**Northouse (2011)** ได้นำเสนอเครื่องมือวัดทักษะภาวะผู้นำ ในงานวิจัยชื่อ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดความเป็นผู้นำและการปฏิบัติ (*Introduction to Leadership Concepts And Practice*) ปี ค.ศ. 2011 จุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อประเมินตนเองทักษะภาวะผู้นำ ว่าแต่ละข้อความด้านล่างวงกลมหมายเลขที่ระบุระดับที่รู้สึกว่าข้อความนั้นเป็นจริง โดยมีข้อคำถามดังนี้

1. ฉันมีประสิทธิภาพด้วยรายละเอียดของงานของฉัน (I Am Effective With the Detailed Aspects of My Work)
2. ฉันมักจะรู้ล่วงหน้าว่าผู้คนจะตอบสนองต่อความคิดหรือข้อเสนอใหม่ได้อย่างไร (I Usually Know Ahead of Time How People WiLl Respond to A New Idea Or Proposal)
3. ฉันมีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา (I Am Effective At Problem Solving)
4. กรอกแบบฟอร์มและทำงานกับรายละเอียดได้อย่างง่ายดาย (Filling Out Forms and Working With Details Comes Easily For Me)
5. การเข้าใจโครงสร้างทางสังคมขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญสำหรับฉัน (Understanding the Social Fabric of the Organization Is Important to Me)
6. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นฉันจะจัดการกับพวกเขาทันที (When Problems Arise, I Immediately Address Them)
7. การจัดการผู้คนและทรัพยากรเป็นหนึ่งในจุดแข็งของฉัน (Managing People and Resources Is One of My Strengths)
8. ฉันสามารถรู้สึกถึงกระแสเชี่ยวกรากทางอารมณ์ในกลุ่มของฉัน (I am Able to Sense the Emotional Undercurrents In My Group)
9. การเห็นภาพรวมใหญ่นั้นง่ายสำหรับฉัน (Seeing the Big Picture Comes Easily For Me)
10. ในงานของฉันฉันสนุกกับการตอบสนองต่อการร้องขอและความกังวลของผู้คน (In My Work, I Enjoy Responding to People’S Requests and Concerns)
11. ฉันใช้พลังงานทางอารมณ์ในการจูงใจผู้อื่น (I Use My Emotional Energy to Motivate Others)
12. จัดทำแผนกลยุทธ์สำหรับ บริษัท ของฉัน (Making Strategic Plans For My Company Appeals to Me)
13. การได้รับและการจัดสรรทรัพยากรเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับงานของฉัน (Obtaining and Allocating Resources Is a Challenging Aspect of My Job)
14. กุญแจสำคัญในการแก้ไขข้อขัดแย้งที่ประสบความสำเร็จคือการเคารพคู่ต่อสู้ของฉัน (The Key To Successful Conflict Resolution Is Respecting My Opponent)
15. ฉันสนุกกับการพูดคุยถึงค่านิยมและปรัชญาขององค์กร (I Enjoy Discussing Organizational Values and Philosophy)
16. ฉันมีประสิทธิภาพในการรับทรัพยากรเพื่อสนับสนุนโปรแกรมของเรา (I am Effective At Obtaining Resources To Support Our Programs)
17. ฉันทำงานหนักเพื่อหาฉันทามติในสถานการณ์ความขัดแย้ง (I Work Hard to Find Consensus In Conflict Situations)
18. ฉันมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรของเรา (I am Flexible About Making Changes In Our Organization)

**Nettles (2014)** ได้นำเสนอเครื่องมือวัดทักษะภาวะผู้นำ ในงานวิจัยชื่อ ทักษะการเป็นผู้นำสินค้าคงคลัง 360 (ทั่วไป) (*Leadership Skills 360 Inventory (General)*) ได้กล่าวถึงแบบประเมินตนเองทักษะภาวะผู้นำ ดังนี้ เครื่องมือการเรียนรู้นี้จะให้โอกาสคุณ ปี ค.ศ. 2014 จุดประสงค์ของการศึกษาวิจัยเพื่อใช้ในการประเมินและสะท้อนความสามารถและความต้องการในการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ(This Learning Instrument WiLl Provide You With An Opportunity For Assessing And Reflecting Your Capabilities And Desire For Developing Leadership Skills) สำหรับคำถาม 50 ข้อที่ระบุไว้ด้านล่างให้คะแนนตัวเองตามมาตรวัดที่แสดงด้านล่างโดยมี 5 คำถามที่เกือบจะเป็นจริงเสมอและอีก 1 คำถามที่ไม่เคยเป็นจริงโดยหมุนหมายเลขที่รู้สึกว่าเกี่ยวข้องกับงานมากที่สุด โดยมีข้อคำถามดังนี้

 เกือบจะเป็นจริงเสมอ (Almost Always True — 5)

บ่อยครั้งจริง (Frequently True — 4)

จริงเป็นครั้งคราว (Occasionally True — 3)

ไม่ค่อยจริง (Seldom True — 2) แทบไม่เคยเป็นจริง (Almost Never True — 1)

 **ซื่อสัตย์กับคำตอบเนื่องจากแบบสำรวจนี้มีไว้สำหรับประเมินตนเองเท่านั้น (Be Honest About Your Answers as This Survey Is Only For You Own Self-Assessment)**

 1. ฉันสนุกกับการสื่อสารกับผู้อื่น (I Enjoy Communicating With Others)

 2. ฉันมีความซื่อสัตย์และยุติธรรม (I am Honest and Fair)

 3. ฉันตัดสินใจด้วยข้อมูลจากคนอื่น (I Make Decisions With Input From Others)

 4. การกระทำของฉันสอดคล้อง (My Actions Are Consistent)

 5. ฉันให้ข้อมูลที่คนอื่นต้องการเพื่อทำงาน (I Give Others the Information They Need or Do Their Jobs)

 6. ฉันยังคงมุ่งเน้นผ่านการติดตาม (I Keep Focused Through Follow-Up)

 7. ฉันฟังคำติชมและถามคำถาม (I Listen to Feedback And Ask Questions)

 8. ฉันแสดงความภักดีต่อ บริษัท และต่อสมาชิกในทีม (I Show Loyalty to the Company and to the Team Members)

 9. ฉันสร้างบรรยากาศแห่งการเติบโต (I Create an Atmosphere of Growth)

10. ฉันมีทัศนะวิสัยกว้าง (I Have Wide Visibility)

 11. ฉันให้การสรรเสริญและการยอมรับ (I Give Praise and Recognition)

 12. ฉันวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหา (I Criticize Constructively and Address Problems)

 13. ฉันพัฒนาแผน (I Develop Plans)

 14. ฉันมีวิสัยทัศน์ว่าเราจะไปที่ไหนและตั้งเป้าหมายระยะยาว (I Have A Vision On Where We Are Going and Set Long Term Goals)

 15. ฉันกำหนดวัตถุประสงค์และติดตามพวกเขาให้สำเร็จ (I Set Objectives and Follow Them Through To Completion)

 16. ฉันแสดงความอดทนและความยืดหยุ่น (I Display Tolerance and Flexibility)

 17. ฉันกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่อจำเป็น (I Can Be Assertive When Needed)

 18. ฉันเป็นผู้ชนะของการเปลี่ยนแปลง (I am A Champion Of Change)

 19. ฉันปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้เกียรติ (I Treat Others With Respect And Dignity)

20. ฉันทำให้ตัวเองว่างและเข้าถึงได้ (I Make Myself Available and Accessible)

21. ฉันต้องการที่จะคิดค่าใช้จ่าย (I Want to Take Charge)

22. ฉันยอมรับความเป็นเจ้าของสำหรับการตัดสินใจของทีม (I Accept Ownership For Team Decisions)

23. ฉันกำหนดแนวทางว่าคนอื่นจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร (I Set Guidelines For How Others Are to Treat One Another)

24. ฉันจัดการโดย “เดินไปรอบ ๆ” (แนวหน้าคือบรรทัดล่าง) ฉันจัดการโดย “เดินไป รอบ ๆ” (แนวหน้าคือบรรทัดล่าง) (I Manage By “Walking Around” (The Front Line Is the Bottom Line)

25. ฉันอยู่ใกล้กับธุรกิจและมีมุมมองกว้างของที่เราจะไป (I am Close to the Business and Have a Broad View Of Where We Are Going)

26. ฉันโค้ชสมาชิกในทีม (I Coach Team Members)

27. ฉันกำหนดความต้องการกำลังคนสำหรับแผนกของฉันและเขียนคำบรรยาย ลักษณะงานสำหรับพวกเขา (I Determine Manpower Requirements For My Department and Write Job Descriptions For Them)

28. ฉันสัมภาษณ์และเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานที่ เปิดอยู่ (I Interview and Select the Most Qualified Candidate For an Open Job Position)

29. ฉันให้การฝึกอบรมภาคปฏิบัติแก่พนักงานใหม่ (I Provide New Employees With On-the-Job Training)

30. ฉันกำหนดทรัพยากรวัสดุและข้อกำหนดสำหรับแผนกของฉัน (I Determine Resources, Material, And Supply Requirements For My Department)

31. ฉันพัฒนางบประมาณสำหรับแผนกของฉัน (I Developed A Budget For My Department)

32. ฉันสามารถตอบสนองต่อพนักงานที่อารมณ์เสียกับฉันหรือคนอื่นในองค์กร (I Can Respond to An Employee Who Is Upset With Me or Someone Else In the Organization)

33. ฉันได้ให้คำปรึกษากับพนักงานที่มีปัญหาส่วนตัว (ครอบครัว, สุขภาพ, การเงิน) (I Have Counseled Employees Who Have Personal Problems (Family, Health, Financial)

34. ฉันตอบสนองต่อสถานการณ์ที่คุณภาพงานของพนักงานลดลง (I React to Situations In Which the Quality Of An Employee's Work Goes Into A Decline)

35. ฉันจัดการกับพนักงานที่มีปัญหาด้านประสิทธิภาพ เช่น สงสัยว่ามีการใช้สารเสพ ติดหรือสายผิดปกติ (I Deal With Employees Who Have Performance Issues, Such As Suspected Of Substance Abuse Or Chronically Late)

36. ฉันให้รางวัลพนักงานสำหรับการแสดงที่ดี (I Reward Employees For Good Performances)

37. ฉันทำการประเมินประสิทธิภาพพนักงานอย่างเป็นทางการ (I Conduct Formal Employee Performance Appraisals)

38. ฉันสามารถนำเสนอต่อกลุ่มเพื่อนและ / หรือผู้อาวุโสได้ (I Can Make A Presentation To A Group Of Peers And/Or Seniors)

39. ฉันเขียนรายงานเพื่อแจกจ่ายให้กับกลุ่มเพื่อนและ / หรือผู้อาวุโส (I Write Reports to Be Distributed to A Group Of Peers and/Or Seniors)

 40. ฉันมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในหน้าที่ขององค์กรของฉัน (I Have a Deep- Rooted Understanding of the Functions of My Organization)

 41. ฉันอยากรู้ (I am Curious)

 42. ฉันรู้วิธีขาย (I Know How to Sell)

43. ฉันเป็นผู้เรียนที่ดี (I am A Good Learner)

44. ฉันรู้ว่าจะมีอิทธิพลต่อผู้คนและรับการสนับสนุนอย่างไร (I Know How to Influence People and Get Support)

 45. ฉันยอมรับความผิดพลาดและรับผิดชอบต่อการกระทำของฉัน (I Admit My Mistakes and Take Responsibility For My Actions)

 46. ฉันชอบคุยกับผู้คนและฉันเป็นผู้ฟังที่ดี (I Like to Talk to People and I Am A Great Listener)

 47. ฉันเป็นตัวแทนที่ดี (I Am A Good Delegator)

48. ฉันสามารถแยกประเด็นสำคัญออกจากประเด็นที่ไม่สำคัญ (I Can Separate The Important Issues From Inconsequential Ones)

 49. ฉันมีความซื่อสัตย์และสามารถไว้วางใจได้ (I Have Integrity and Can Be Trusted)

 50. ฉันเป็นการเมืองเมื่อจำเป็นเท่านั้น (I Am Political Only When Needed)

**Maxwell (1998 & 2007)** ได้นำเสนอเครื่องมือวัดทักษะภาวะผู้นำ ในงานวิจัยชื่อ แบบสอบถามภาวะผู้นำที่ดัดแปลงมาจาก “21 Laws Leadership Evaluation” (*Leadership Questionnaire Adapted From “21 Laws Leadership Evaluation”*)ปี ค.ศ. 1998 & 2007 จุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อประเมินตนเองทักษะภาวะผู้นำ โดยให้อ่านข้อความแต่ละข้อด้านล่างและเลือกคำตอบซึ่งอธิบายได้ดีที่สุดว่าจะตอบสนองอย่างไรหรือตอบสนองอย่างไร อย่าลืมตอบอย่างตรงไปตรงมาที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อที่จะจับวิธีการตอบสนองของได้อย่างถูกต้อง (ไม่ใช่วิธีที่คุณคิดว่าควร) โดยมีข้อคำถามดังนี้

0 Never ไม่เลย 1 Rarely นาน ๆ ครั้ง 2 Occasionally เป็นครั้งคราว 3 Always เสมอ

1. เมื่อเผชิญกับความท้าทายความคิดแรกของฉันคือ ‘ฉันจะขอความช่วยเหลือจากใครได้

 บ้าง?’และไม่ใช่ “ฉันจะทำอะไรได้บ้าง (When Faced With A Challenge, My First Thought Is, ‘Who Can I Enlist To Help?’ and Not ‘What Can I Do?’)

 2. เมื่อทีมคณะกรรมการหรือองค์กรของฉันไม่บรรลุวัตถุประสงค์ข้อสันนิษฐานแรกของฉันก็ คือปัญหาด้านความเป็นผู้นำบางอย่าง (When My Team, Committee, Or Organization Fails to Achieve an Objective, My First Assumption Is That It’S Some Kind of Leadership Issue)

 3. ฉันเชื่อว่าการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของฉันจะเพิ่มประสิทธิผลของฉันอย่างมาก (I Believe That Developing My Leadership Skills WiLl Increase My Effectiveness Dramatically)

 4. ฉันอาศัยอิทธิพลมากกว่าตำแหน่งหรือตำแหน่งเพื่อให้คนอื่นติดตามฉันหรือทำในสิ่งที่ฉัน ต้องการ (I Rely on Influence Rather Than on My Position or Title to Get Others to Follow Me or Do What I Want)

 5. ในระหว่างการอภิปรายหรือการระดมความคิดผู้คนหันมาหาฉันและถามหาคำแนะนำของ ฉัน (During Discussions or Brainstorming Sessions, People Turn to Me and Ask for My Advice)

 6. ฉันพึ่งพาความสัมพันธ์ของฉันกับผู้อื่นมากกว่าระบบองค์กรและขั้นตอนในการทำงานให้ ลุล่วง (I Rely on My Relationships with Others Rather Than Organizational Systems and Procedures to Get Things Done)

 7. ฉันมีแผนการที่เป็นรูปธรรมและเฉพาะเจาะจงสำหรับการเติบโตส่วนบุคคลที่ฉันมีส่วนร่วม ทุกสัปดาห์ (I Have a Concrete, Specific Plan for Personal Growth That I Engage in Weekly)

 8. ฉันได้พบผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาสำหรับประเด็นสำคัญในชีวิตของฉันกับใครมีส่วนร่วมเป็น ประจำ (I Have Found Experts and Mentors for Key Areas of My Life with Whom I Engage on A Regular Basis)

 9. เพื่อส่งเสริมการเติบโตทางอาชีพของฉันฉันได้อ่านหนังสืออย่างน้อยหกเล่ม (หรือถ่ายอย่าง น้อยหนึ่งชั้นเรียนที่คุ้มค่าหรือฟังบทเรียนเสียงสิบสองบทขึ้นไป) ต่อปีในช่วงสามปีที่ผ่านมา (To Promote My Professional Growth, I Have Read At Least Six Books (Or Taken at Least One Worthwhile Class or Listened to Twelve Or More Audio Lessons) Per Year for the Last Three Years)

 10. ฉันมองเห็นปัญหาอุปสรรคและแนวโน้มที่จะส่งผลต่อผลลัพธ์ของความคิดริเริ่มที่องค์กร ของฉันวางไว้ (I Spot Problems, Obstacles, and Trends That WiLl Impact the Outcome of Initiatives My Organization Puts into Place)

 11. ฉันสามารถมองเห็นเส้นทางในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนซึ่งรวมถึงไม่ เพียง แต่กระบวนการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคลากรและทรัพยากรที่จำเป็นด้วย (I Can Clearly See A Pathway for the Implementation of A Vision, Including Not Only the Process But Also the People and Resources Needed)

 12. ฉันถูกเรียกร้องให้วางแผนริเริ่มสำหรับองค์กรของฉัน (I am Called Upon to Plan Initiatives for My Organization)

 13. แทนที่จะรู้สึกรำคาญเมื่อสมาชิกในทีมมีปัญหาที่ทำให้พวกเขาไม่สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพฉันเห็นว่าปัญหานี้เป็นโอกาสในการรับใช้และช่วยเหลือคนเหล่านั้น (Rather Than Being Annoyed When Team Members Have Issues Preventing Them from Doing Their Jobs Effectively, I See the Issues as an Opportunity to Serve and Help Those People)

 14. ฉันมองหาวิธีที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ดีขึ้นสำหรับคนที่ฉันเป็นผู้นำ (I Look for Ways to Make Things Better for the People I Lead)

 15. ฉันพบว่ามีความพึงพอใจมากในการช่วยเหลือผู้อื่นให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น (I Find Great Personal Satisfaction in Helping Other People Become More Successful)

 16. คนที่ฉันเป็นผู้นำไว้วางใจฉันเกี่ยวกับปัญหาที่ละเอียดอ่อน (The People I Lead Confide in Me Regarding Sensitive Issues๗

 17. เมื่อฉันบอกคนในองค์กรของฉันว่าฉันจะทำอะไรบางอย่างเขา / เขาสามารถไว้วางใจให้ฉัน ทำตามได้ (When I Tell Someone in My Organization That I WiLl Do Something, S/He Can Count on Me to Follow Through)

 18. ฉันหลีกเลี่ยงการบั่นทอนผู้อื่นหรือพูดลับหลัง (I Avoid Undermining Others or Talking Behind Their Backs)

 19. ผู้คนมักจะดึงดูดฉันมาโดยธรรมชาติและมักต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกับฉันเพียงเพื่อใช้ เวลาร่วมกับฉัน (People Are Naturally Drawn to Me and Often Want to Do Things with Me Just to Spend Time with Me)

 20. ฉันออกนอกเส้นทางเพื่อแสดงความเคารพและภักดีต่อผู้คนที่ฉันเป็นผู้นำ (I Go Out of My Way to Show Respect and Loyalty to the People I Lead)

21. ฉันตัดสินใจอย่างกล้าหาญและรับความเสี่ยงส่วนบุคคลที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้ติดตาม ของฉันแม้ว่าฉันจะไม่มีประโยชน์ก็ตาม (I Make Courageous Decisions and Take Personal Risks That Could Benefit My Followers Even If There Is No Benefit to Me)

 22. ฉันสามารถวัดขวัญกำลังใจได้อย่างง่ายดายไม่ว่าจะอยู่ในห้องที่เต็มไปด้วยผู้คนในทีมหรือ ในองค์กร (I Can Easily Gauge Morale, Whether in a Room Full of People, On a Team, Or in an Organization)

 23. ฉันมักจะดำเนินการอย่างถูกต้องในฐานะผู้นำแม้ว่าฉันจะอธิบายไม่ได้ว่าทำไม่ (I Often Take the Right Action as A Leader Even If I Cannot Explain Why)

 24. ฉันสามารถอ่านสถานการณ์และรับรู้แนวโน้มโดยไม่ต้องรวบรวมหลักฐานให้ยุ่งยาก I Can Read Situations and Sense Trends Without Having or Gather Hard Evidence.

 25. ฉันพอใจกับความสามารถของคนที่รายงานกับฉันหรือทำงานกับฉัน (I am Satisfied with the Caliber of People Who Report to Me or Work with Me)

 26. ฉันคาดหวังว่าคนที่ฉันดึงดูดจะคล้ายกับฉันในด้านค่านิยมทักษะและความสามารถในการ เป็นผู้นำ (I Expect the People I Attract to Be Similar to Me in Values, Skills, And Leadership Ability)

 27. ฉันตระหนักดีว่าไม่มีกระบวนการบุคลากรใดที่สามารถปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรที่ฉัน รับสมัครได้เมื่อเทียบกับการปรับปรุงตัวเอง (I Recognize That No Personnel Process Can Improve the Quality of People I Recruit Compared to Improving Myself)

 28. เมื่อฉันยังใหม่กับสถานการณ์ความเป็นผู้นำสิ่งแรกที่ฉันพยายามทำคือพัฒนาความสัมพันธ์ ส่วนตัวกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง (When I am New to A Leadership Situation, One of the First Things I Try to Do Is to Develop A Personal Connection with the Individuals Involved)

 29. ฉันรู้เรื่องราวความหวังและความฝันของคนที่ฉันเป็นผู้นำ (I Know the Stories, Hopes, And Dreams of The People I Lead)

 30. ฉันหลีกเลี่ยงการขอให้ผู้คนช่วยทำวิสัยทัศน์ให้สำเร็จจนกว่าเราจะสร้างความสัมพันธ์ที่ นอกเหนือไปจากการทำงานร่วมกัน (I Avoid Asking People to Help Accomplish the Vision Until We Have Built A Relationship That Goes Beyond the Nuts and Bolts Of Our Work Together)

 31. ฉันเป็นคนมีกลยุทธ์และเลือกคนที่อยู่ใกล้ตัวฉันมากที่สุดโดยส่วนตัวและเป็นมืออาชีพมาก ที่สุด (I am Strategic and Highly Selective About Which People are Closet to Me Personally and Professionally)

 32. ฉันพึ่งพาบุคคลสำคัญ ๆ ในชีวิตเป็นประจำเพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย (I Regularly Rely on Some Key People in My Life to Help Accomplish My Goals)

 33. ฉันเชื่อว่า 50 เปอร์เซ็นต์หรือมากกว่าของเครดิตสำหรับความสำเร็จของฉันจะไปถึงคนใน ทีมของฉัน (I Believe That 50 Percent or More of the Credit for My Accomplishments Goes to the People on My Team)

34. ฉันยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ (I Embrace Change Easily and Become Dissatisfied with the Status Quo)

 35. ฉันเชื่อว่าไม่ว่าคนที่ทำงานให้ฉันจะมีความสามารถแค่ไหนตำแหน่งของฉันก็มั่นคง (I Believe That No Matter How Talented the People Who Work for Me Are, My Position Is Secure)

 36. เป็นกิจวัตรประจำวันของฉันที่จะให้คนที่ฉันเป็นผู้นำมีอำนาจตัดสินใจและรับความเสี่ยง (It Is My Regular Practice to Give People I Lead the Authority to Make Decisions and Take Risks)

 37. ถ้าฉันสังเกตเห็นการกระทำหรือคุณภาพที่ไม่พึงปรารถนาของสมาชิกในทีมฉันจะ ตรวจสอบสิ่งนั้นตัวเองก่อนที่จะพูดกับพวกเขา (If I Observe an Undesirable Action or Quality in Team Members, I Check for It In Myself First Before Addressing It With Them)

 38. ฉันพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อพยายามทำให้การกระทำและคำพูดของฉันสอดคล้องกัน (I am Continually Working to Try to Make My Actions and Words Consistent With One Another)

 39. ฉันทำในสิ่งที่ควรทำมากกว่าสิ่งที่ฉันต้องการเพราะฉันรู้ตัวว่ากำลังเป็นตัวอย่างให้คนอื่น I Do What I Should Rather Than What I Want Because I am Conscious That I am Setting an Example for Others.

 40. ฉันตระหนักดีว่าการขาดความน่าเชื่อถืออาจเป็นอันตรายต่อองค์กรได้เช่นเดียวกับการขาด วิสัยทัศน์ (I Recognize That a Lack of Credibility Can Be as Harmful to an Organization as a Lack of Vision)

 41. ฉันรอจนกว่าฉันจะเห็นว่าคนส่วนใหญ่ในทีมมีความเชื่อมั่นในตัวฉันก่อนที่จะขอให้คำมั่น สัญญากับวิสัยทัศน์ (I Wait Until I See That Most of the People on the Team Have Confidence in Me Before Asking For A Commitment to the Vision)

 42. แม้ว่าความคิดของฉันจะไม่ค่อยดีนัก แต่คนของฉันก็มักจะเข้าข้างฉัน (Even When My Ideas are Not Very Good, My People Tend to Side with Me)

 43. เมื่อฉันเป็นผู้นำทีมฉันรู้สึกถึงความรับผิดชอบสูงสุดไม่ว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ (When I Lead a Team, I Feel Ultimate Responsibility for Whether It Achieves Its Goals)

 44. หากสมาชิกในทีมของฉันไม่เป็นหนึ่งเดียวกันในความพยายามที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ฉันจะ ดำเนินการเพื่อให้พวกเขาอยู่ในหน้าเดียวกัน (If Members of My Team Are Not Unified in Their Efforts to Achieve the Vision, I Take Action to Get Them on the Same Page)

45. ฉันเสียสละส่วนตัวเพื่อช่วยให้ทีมแผนกหรือองค์กรของฉันได้รับชัยชนะ (I Make Personal Sacrifices to Help Ensure Victory for My Team, Department, Or Organization)

 46. ฉันกระตือรือร้นและรักษาทัศนคติที่ดีทุกวันเพื่อประโยชน์ของสมาชิกในทีมของฉัน (I Am Enthusiastic and Maintain A Positive Attitude Every Day for the Sake of My Team Members)

 47. เมื่อใดก็ตามที่ฉันตัดสินใจเป็นผู้นำครั้งสำคัญฉันจะพิจารณาว่าการตัดสินใจนั้นจะส่งผลต่อ โมเมนตั้มในทีมแผนกหรือองค์กรของฉันอย่างไร (Whenever I Make A Major Leadership Decision, I Consider How That Decision WiLl Impact Momentum in My Team, Department or Organization)

 48. ฉันเริ่มต้นการกระทำที่เฉพาะเจาะจงโดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างแรงผลักดันเมื่อมีการ แนะนำสิ่งใหม่หรือขัดแย้ง (I Initiate Specific Actions with the Purpose of Generating Momentum When Introducing Something New or Controversial)

 49. ฉันหลีกเลี่ยงงานที่ผู้นำของฉันไม่ต้องการไม่มีผลตอบแทนที่จับต้องได้หรือไม่ให้รางวัลฉัน เป็นการส่วนตัว (I Avoid Tasks That Are Not Required by My Leadership, Don’T Have A Tangible Return, Or Don’T Reward Me Personally)

 50. ฉันจัดสรรเวลาเป็นรายวันรายเดือนและรายปีเพื่อวางแผนกำหนดการและกิจกรรมที่จะ เกิดขึ้นตามลำดับความสำคัญของฉัน (I Set Aside Time Daily, Monthly and Yearly to Plan My Upcoming Schedule and Activities Based on My Priorities)

 51. ฉันมอบหมายงานใด ๆ ที่สมาชิกในทีมจะต้องมีประสิทธิภาพอย่างน้อย 80 เปอร์เซ็นต์ เท่าที่จะทำได้ (I Delegate Any Task for Which A Team Member Can Be At Least 80 Percent as Effective as I Could Be)

 52. ฉันรู้ว่าการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตของผู้นำและฉันเสียสละ เพื่อเป็นผู้นำที่ดีขึ้นตราบใดที่พวกเขาไม่ละเมิดค่านิยม (I Know Making Trade-Offs Is A Natural Part of Leadership Growth, And I Make Sacrifices to Become A Better Leader as Long as They Don’T Violate My Values)

53. ฉันคาดหวังว่าจะให้มากกว่าที่ลูกน้องของฉันทำเพื่อที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ (I Expect to Give More Than My Followers Do in Order to Accomplish the Vision)

 54. ฉันจะสละสิทธิ์เพื่อเข้าถึงศักยภาพในฐานะผู้นำ (I WiLl Give Up My Rights in Order to Reach My Potential as A Leader)

 55. ฉันใช้ความพยายามมากพอ ๆ กับการหาเวลาสำหรับการริเริ่มในขณะที่ฉันหากลยุทธ์ (I Expend as Much Effort Figuring Out the Timing for An Initiative as I Do Figuring Out the Strategy)

 56. ฉันจะเปิดตัวบางสิ่งโดยใช้กลยุทธ์ที่น้อยกว่าอุดมคติเพราะฉันรู้เวลาที่เหมาะสม (I WiLl Launch Something Using A Less-Than-Ideal Strategy Because I Know the Timing Is Right)

 57. ฉันรู้สึกได้ว่าผู้คนพร้อมสำหรับความคิดหรือไม่ (I Can Sense Whether or Not People Are Ready For an Idea)

 58. ฉันเชื่อว่าฉันสามารถเติบโตองค์กรได้อย่างรวดเร็วโดยการพัฒนาผู้นำมากกว่าวิธีการอื่นใด (I Believe That I Can Grow My Organization More Rapidly by Developing Leaders Than by Any Other Method)

 59. ฉันใช้เวลาส่วนใหญ่ทุกสัปดาห์ในการลงทุนเพื่อพัฒนาผู้นำ 20 เปอร์เซ็นต์แรกของฉัน (I Spend A Significant Amount of Time Every Week Investing in the Development of the Top 20 Percent of My Leaders)

 60. ฉันอยากเห็นผู้นำที่ฉันพัฒนาประสบความสำเร็จด้วยตัวเองมากกว่าที่จะให้พวกเขาอยู่กับ ฉันเพื่อที่ฉันจะได้ให้คำปรึกษาพวกเขา (I Would Rather See Leaders I Develop Succeed Out on Their Own Than Keep Them with Me So That I Can Keep Mentoring Them)

 61. ฉันรู้สึกดีว่าทำไม่ฉันถึงอยู่ในตำแหน่งของฉันและทำไม่ฉันถึงเป็นผู้นำ (I Possess A Strong Sense of Why I Am in My Position and Why I Am Leading)

 62. ในแต่ละตำแหน่งที่ฉันเคยดำรงตำแหน่งฉันได้ระบุคนที่สามารถดำเนินการต่อจากฉันได้ และฉันได้ลงทุนกับพวกเขา (In Each Position I’ve Held, I Have Identified People Who Can Carry on After Me, And I Have Invested in Them)

 63. แรงจูงใจที่แข็งแกร่งที่สุดอย่างหนึ่งของฉันคือการออกจากทีมที่ฉันเป็นผู้นำได้ดีกว่าที่ฉัน พบ (One of My Strongest Motivations Is to Leave Any Team I Lead Better Than I Found It)

**ประเด็นและข้อคำถามในแบบประเมินผลสำเร็จจากการพัฒนาที่ใช้ในงานวิจัย**

แบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวังจากการพัฒนาที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบประเมินผลการบรรลุความคาดหวังจากการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้กับนักเรียน” ขึ้นโดยเป็นผลจากการศึกษาคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะภาวะผู้นำจากทัศนะของ Notre Dame Online (2019), Tobak (2017), Mayhew (2018), และ **Accurate Ergonomics (2019)** และแบบประเมินผลการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำจากทัศนะของ White (2007), Nohria & Khurana (2009), Northouse (2011), Nettles (2014), และ Maxwell (1998 & 2007) ได้แบบประเมินตนเองแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดย มีข้อคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ

1. ฉันมีทัศนะวิสัยกว้าง

2. ฉันชอบแสวงหาเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

3. ฉันวิจารณ์อย่างสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหา

4. ฉันปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพและให้เกียรติ

5. ฉันชอบคุยกับผู้คนและฉันเป็นผู้ฟังที่ดี

6. ฉันสามารถแยกประเด็นสำคัญออกจากประเด็นที่ไม่สำคัญ

7. ฉันมีความซื่อสัตย์และสามารถไว้วางใจได้

8. ฉันกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมเมื่อจำเป็น

9. ฉันยอมรับและแก้ไขความผิดพลาดของตัวเอง

10. ฉันมีความสามารถในการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย

11. ฉันชอบฟังสิ่งที่คนอื่นพูดจริง ๆ

12. การแก้ปัญหาเป็นหนึ่งในจุดแข็งของฉัน

13. ฉันสบายใจในการสอนและให้คำปรึกษาผู้อื่น

14. ฉันสนุกกับการใช้วิธีการและกลยุทธ์ใหม่

15. ฉันมีทักษะการจัดการความขัดแย้ง

16. เมื่อฉันพบปัญหาฉันจะหาวิธีแก้ไขที่เป็นไปได้ทันที

17. การกระทำของฉันสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมหลักของฉัน

18. ฉันแสวงหาความคิดเห็นของผู้อื่นก่อนตัดสินใจเอง

19. ฉันเปิดเผยความรู้สึกของฉันกับผู้อื่นอย่างเปิดเผย

20. ฉันฟังความคิดของคนที่ไม่เห็นด้วยกับฉันอย่างใกล้ชิด

21. ฉันตั้งใจฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ

22. ฉันใช้พลังงานทางอารมณ์ในการจูงใจผู้อื่น

23. ฉันทำงานหนักเพื่อหาฉันทามติในสถานการณ์ความขัดแย้ง

24. ฉันมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง

25. ฉันสนุกกับการสื่อสารกับผู้อื่น

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) เป็นการวิจัยที่อิงกับทฤษฎีสังคมเชิงวิพากษ์ (Critical Social Theory) และทฤษฎีหลังสมัยใหม่นิยม (Theories of Postmodernism) ที่เชื่อเกี่ยวกับ*การดึงศักยภาพของมนุษย์ออกมาใช้ให้เต็มที่* การให้ความสำคัญกับ*การมีส่วนร่วม* และ*ความเป็นประชาธิปไตย*ในการกระทำและการส่งผลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดการเรียนรู้ และองค์ความรู้ที่ได้รับจากการปฏิบัติ (Knowledge Gained from Practice) เป็นการวิจัยที่ทั้งผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการวิจัยกับผู้ร่วมวิจัยในลักษณะเป็นความร่วมมือ (Collaboration) ที่ต่างมีสถานะที่เท่าเทียมกัน (Equally) ในการร่วมกันวางแผน (Planning) ปฏิบัติ (Acting) สังเกต (Observing) และสะท้อนผล (Reflecting) ในลักษณะที่เป็น*วงจรแบบเกลียวสว่าน (Spiral Cycle)*ที่มีการดำเนินการต่อเนื่องกัน ไม่มีสิ้นสุด (หมายเหตุ - เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา งานวิจัยนี้กำหนดดำเนินการวิจัย 2 วงจร ๆ ละ 1 ภาคการศึกษา) เป็น*การวิจัยโดยพวกเขาและเพื่อพวกเขา* (By Them and for Them) กล่าวคือ ผู้ถูกวิจัยจะมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน เป็นทั้งผู้ตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติ และผู้ได้รับผลจากการปฏิบัตินั้น นอกจากนั้นบทบาทของผู้วิจัยก็เปลี่ยนไปด้วย จากการเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รู้ดีจากภายนอก (Outside Expert) ก็กลายเป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสมอภาคกัน นอกจากนั้นการวิจัยก็ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อทำความเข้าใจหรือเพื่อหาความรู้ในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นอยู่เท่านั้น แต่จะต้องมี*การปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์*ด้วย และคาดหวังว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนอันเนื่องจากความมีพันธะผู้กพันในสิ่งที่ทำจากบทบาทการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนนั้น

ในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมนี้ มีขั้นตอนการวิจัยที่สำคัญ คือ 1) **การระดมสมองเพื่อการดึงศักยภาพจากประสบการณ์ของผู้ร่วมวิจัย** ให้ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันระดมสมองโดยอาศัยความรู้และประสบการณ์พื้นฐานที่มีและเคยทำกันมาเพื่อหาคำตอบว่า “*จากความรู้และประสบการณ์ของผู้ร่วมวิจัย หากต้องการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร?”* เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า “ผู้ร่วมวิจัยถือเป็นสายธารประสบการณ์ ที่มีความรู้และประสบการณ์ที่สะสมมา ไม่ได้เป็นแก้วที่ว่างเปล่า แต่มีศักยภาพมีภูมิความรู้ในตนเอง” โดยให้นำเสนอผลการระดมสมองเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการวิจัยด้วย **2) การนำเสนอแนวการพัฒนาเชิงทฤษฎีแก่ผู้ร่วมวิจัย** เป็นแนวการพัฒนาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม และเรียบเรียงเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในบทที่ 2 โดยมีประเด็นทำนองเดียวกัน คือ “*ในทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า พบว่า การเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร?”* ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่าผู้วิจัยถือเป็นสายธารวิชาการที่มีความรู้และความไวเชิงทฤษฎีในเรื่องที่จะพัฒนา และมุ่งสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมวิจัยว่า ทฤษฎีกับการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไปด้วยกันได้ ไม่ได้เป็นเส้นขนานที่ไม่มีวันบรรจบกัน ให้เกิดความตระหนักว่าทฤษฎีจะช่วยย่นระยะทางการลองถูกลองผิดให้สั้นลงได้ และสร้างแนวคิดให้ผู้ร่วมวิจัยได้เข้าใจและตระหนักถึงความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันระหว่างการวิจัย ทฤษฎี และการปฏิบัติ หรือนักวิจัย นักทฤษฎี และนักปฏิบัติ ว่าหากทำให้เกิดขึ้นได้ ก็จะทำให้การดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และ **3) การระดมสมองเพื่อบรรจบกันของธารสายประสบการณ์และสายวิชาการ** (ภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี หรือ นักปฏิบัติและนักทฤษฎี) เพื่อให้มีการบูรณาการระหว่างแนวการพัฒนาที่ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดจากการระดมสมองในกิจกรรมข้อ 1 กับแนวการพัฒนาที่ผู้วิจัยนำเสนอจากแนวคิดเชิงทฤษฎีในกิจกรรมข้อ 2 ตามหลักการที่ว่า “การปฏิบัติหากไม่มีทฤษฎีมาเสริมด้วยก็เสมือนคนตาบอด ไปไหนได้ไม่ไกล จะวนเวียนอยู่แต่วิธีการเดิม ๆ” แล้วกำหนดเป็นแนวการพัฒนาใน 2 กรณี คือ กรณีที่ 1 ทำอะไร (What) และกรณีที่ 2 ทำอย่างไร (How)

ดังนั้น เพื่อให้ได้หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความรับผิดชอบที่ผู้วิจัยจะนำไปเสนอต่อผู้ร่วมวิจัยเพื่อก่อให้เกิดการระดมสมองเพื่อบรรจบกันของธารสายประสบการณ์และสายวิชาการ (ภาคปฏิบัติและภาคทฤษฎี หรือ นักปฏิบัติและนักทฤษฎี) เพื่อให้มีการบูรณาการระหว่างแนวการพัฒนาที่ผู้ร่วมวิจัยร่วมกันกำหนดจากการระดมสมองในกิจกรรมข้อ 1 กับแนวการพัฒนาที่ผู้วิจัยนำเสนอจากแนวคิดเชิงทฤษฎีในกิจกรรมข้อ 2 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ จากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานใน 6 ประเด็นดังนี้

1. นิยามของทักษะภาวะผู้นำ (the definition of leadership skills) ศึกษาจาก 10 แหล่ง คือ ในเว็บไซต์ของ Mind Tools (n.d.) ในเว็บไซต์ของ [NCTE Publications](https://www2.ncte.org/blog/category/ncte-publications/) (2018) Ward (2019) ในเว็บไซต์ของ Skills You Need (2019) ในเว็บไซต์ของ Business Dictionary (2019) ในเว็บไซต์ของ Psychology Today (n.d.) ในเว็บไซต์ของ Roffey Park (n.d.) Smith (n.d.) ในเว็บไซต์ของ Indeed (n.d.) ในเว็บไซต์ของ Science of People (n.d.) Ulrich (n.d.)
2. ความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำ (the definition of leadership skills) ศึกษาจาก 8 แหล่ง คือ Management Study Guide. (n.d.) Henry (n.d.) Half (2018) Mittal (2018) Sharma (2019) Tasneem (n.d.) Anglia Ruskin University (n.d.) Skills You Need (n.d)
3. ลักษณะของภาวะผู้นำ (leadership skills) ศึกษาจาก 4 แหล่ง คือ ในเว็บไซต์ของ Notre Dame Online (2019) Tobak (2017) Mayhew (2018) **Accurate Ergonomics. (2019)**
4. แนวทางการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ (Guidelines for building leadership skills) ศึกษาจาก 9 แหล่ง คือ ในเว็บไซต์ของ Reddy (2016) [Yan](https://www.investopedia.com/contributors/631/) (2019) [Cherry](https://www.verywellmind.com/kendra-cherry-2794702) (2019) Julka (2518) [Francisco](https://aboutleaders.com/author/jessica/) (2518) Dawson (2019) [Zigarmi](https://www.chieflearningofficer.com/article-author/drea-zigarmi/) (2018) Game-Learn (2016) Tony (2019)
5. ขั้นตอนการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ศึกษาจาก 4 แหล่ง คือ **Davies** (n.d.) Kangan Instutude. (n.d.) Petsinger (n.d.) Author (2017)
6. การประเมินผลจากการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ศึกษาจาก 5 แหล่ง คือ White (2007) Nohria & Khurana (2009) Northouse (2011) Nettles (2014) Maxwell (1998 & 2007)

จากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ใน 6 ประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเอาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่เป็นหลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม มากำหนดเป็นข้อเสนอแนะที่เป็นปัจจัยป้อนเข้า (Input) และนำเอาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่เป็นโมเดลขั้นตอน (Step Model) มากำหนดเป็นข้อเสนอแนะที่เป็นกระบวนการ (Process) รวมทั้งนำเอาลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากผลการพัฒนามากำหนดเป็นข้อเสนอแนะที่เป็นปัจจัยป้อนออก (Output) เพื่อแสดงให้เห็นถึงแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ของข้อเสนอทางเลือกที่หลากหลายในเชิงวิชาการหรือทฤษฎี (Academic or theoretical Alternative Offerings) ที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัย เป็นข้อเสนอทางเลือกที่หลากหลายเชิงวิชาการหรือทฤษฎีที่ผู้วิจัยจะนำไปเสนอให้ผู้ร่วมวิจัยได้รับทราบ เพื่อบูรณาการเข้ากับข้อเสนอทางเลือกจากการระดมสมองและดึงศักยภาพของผู้ร่วมวิจัยออกมาในช่วงดำเนินงานวิจัยในภาคสนาม

ข้อเสนอทางเลือกที่หลากหลายในเชิงวิชาการหรือทฤษฎี (Academic or theoretical Alternative Offerings) ที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยดังกล่าวนี้ ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตาราง

**ตารางที่** 1 ข้อเสนอทางเลือกที่หลากหลายในเชิงวิชาการหรือทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัย : กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

| **ข้อเสนอแนะที่เป็นปัจจัยป้อนเข้า (Input)** | **ข้อเสนอแนะที่เป็นกระบวนการ (Process)** | **ข้อเสนอแนะที่เป็นผลลัพธ์ (Output)** |
| --- | --- | --- |
| หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม / ทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ | โมเดลขั้นตอนทางเลือกที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำ | คุณลักษณะความเป็นผู้มีทักษะภาวะผู้นำ |
| **Reddy (2016)** 1) ความคิดริเริ่ม (Taking on More Initiatives) 2) พัฒนาทักษะการสื่อสาร (Improving Communication Skills) 3) ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบความเป็นผู้นำ (Gaining Knowledge about Leadership Styles) 4) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 5) สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ (Advocate Creativity) 6) การฟังที่มีประสิทธิภาพ (Effective Listening) 7) ตามแบบอย่างที่ดี (Following the Role Model) 8) ผู้นำสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน (Motivating Your Employees) 9) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Being Passionate About Work) 10) มีระเบียบวินัยดี (Well Disciplined) 11) การคิดเชิงบวก (Positive Thinking) 12) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Possessing a Clear Vision) 13) ความสามารถในการมอบหมายงาน (The Talent For Delegating Tasks) 14) รางวัลและการยอมรับ (Rewards and Recognition) 15) การต่อสู้ดิ้นรน (Dealing Struggles) 16) เรียนรู้จากผู้อื่น (Learning From Others) 17) ลองแนวคิดใหม่ ๆ (Try New Ideas) 18) ผลลัพธ์สุดท้าย (End Result) - [Yan](https://www.investopedia.com/contributors/631/) (2019) 1) การริเริ่ม (Taking Initiative) 2) การคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 3) การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ (Listening Effectively) 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น (Motivate Others) 5) ระเบียบวินัย (Discipline) 6) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Constant Learning) 7) การจัดการความขัดแย้ง (Handling Conflicts) 8) การเป็นผู้ตาม (Be a Follower) - [Cherry](https://www.verywellmind.com/kendra-cherry-2794702) (2019) 1) เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจรูปแบบความเป็นผู้นำ (Start By Understanding Your Leadership Style) 2) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Encourage Creativity) 3) ทำหน้าที่เป็นแบบอย่าง (Serve as a Role Model) 4) มีความกระตือรือร้น (Be Passionate) 5) ฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Listen and Communicate Effectively) 6) มีทัศนะคติทางบวก (Have a Positive Attitude) 7) ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม (Encourage People to Make Contributions) 8) กระตุ้นผู้ตามของผู้นำ (Motivate Your Followers) 9) เสนอรางวัลและการยอมรับ (Offer Rewards and Recognition) 10) พยายามคิดทำสิ่งใหม่ ๆ (Keep Trying New Things) - **Julka (2518)** 1) เป็นแรงบันดาลใจในการเป็นผู้นำที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับว่าผู้นำจะทำอะไรให้สำเร็จ (Be an Inspiration Being a Good Leader Depends on How You Get Things Done) 2) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บางคนบอกว่า บางคนเกิดมาเป็นผู้นำ (Keep Learning Some Say That Some People are Born Leaders) 3) การสื่อสาร (Communicate) 4) มองเห็นภาพใหญ่ขึ้นเสมอ (Always See The Bigger Picture) 5) คำพูดแสดงออกซึ่งการกระทำ (Let Your Actions Speak For You) - [Francisco](https://aboutleaders.com/author/jessica/) (2518) 1) ใช้ความคิดริเริ่ม (Take Initiative) 2) สร้างแรงบันดาลใจ และการสร้างแรงกระตุ้น (Inspire and Motivate) 3) วิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของผู้นำ (Analyze Your Strengths and Weaknesses) 4) การฟัง (Listen) 5) การจัดการกับความขัดแย้ง (Deal with Conflicts) 6) การเป็นผู้ตาม (Be a Follower) - Dawson (2019) 1) ความสำคัญของพลังส่วนบุคคล **(The Importance of Personal Power)** 2) **วิธีการในคิดเชิงบวก (Positive Approach)** **3) ความใจกว้าง (Openness)** 4) **ความเต็มใจ (WiLlingness)** 5) การจ้างงาน **(Employing**) 6) **ความทรงจำ (Remembering)** - [Zigarmi](https://www.chieflearningofficer.com/article-author/drea-zigarmi/) (2018) 1) สถานที่ทำงานกำลังเปลี่ยนแปลง (The Workplace is Changing) 2) ยกระดับทักษะความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม (Upgrade Traditional Leadership Skills) 3) พัฒนาความเป็นผู้นำร่วมกันทั่วทั้งองค์กร (Develop a Common Leadership Practice Across the Organization) 4) ผู้นำแบบยืดหยุ่น (Flex Leadership Style) 5) ผู้นำมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา (Today’s Leaders Need to Move From) 6) สร้างความเป็นผู้นำที่ชาญฉลาด (Generate Leadership Intelligence) 7) ผู้นำ 2020 (Leadership 2020) - Game-Learn (2016) 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) แรงจูงใจ (Motivation) 3) การแสดง (Serving) 4) เอาใจใส่ (Empathy) 5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 6) ความทั่วถึง (Thoroughness) 7) การจัดการ (Managing) 8) การสร้างทีม (Team Building) 9) การรับความเสี่ยง (Taking Risks) 10) การปรับปรุง (Improving) - Tony (2019) 1) มีความกระตือรือร้น (Be Passionate) 2) การสร้างรูปแบบความเป็นผู้นำสำหรับคนอื่น ๆ (Model Great Leadership for Others) 3) ทำความเข้าใจและการใช้จุดแข็ง (Understand Your Strengths and Use Them) 4) กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรมและดำเนินการให้สำเร็จ (Set Concrete Goals and Execute Them) 5) ยอมรับความล้มเหลว และเดินหน้าต่อไป (Admit When You Fail and Move on) 6) กระตุ้นผู้อื่น (Motivate Others) 7) ค้นหาเป้าหมายที่สูงขึ้นของผู้นำ (Find Your Higher Purpose) | * **Davies** (n.d.)

1) ขั้นตอนที่หนึ่ง: เพิ่มการรับรู้ตนเอง (Grow your Self-Awareness) 2) ขั้นตอนที่สอง: ตั้งเป้าหมาย (Set Goals) 3) ขั้นตอนที่สาม: รับความช่วยเหลือ (Get Some Assistance) 4) ขั้นตอนที่สี่: ทดลองและไตร่ตรอง (Experiment and Reflect) 5) ขั้นตอนที่ห้า: รับคำติชม (Get feedback)- **Petsinger (n.d.)** 1) อาสาสมัครร่วมกัน (Volunteer Together) 2) สอนทักษะการสื่อสาร (Teach Communication Skills) 3) กระตุ้นให้พวกเขาลุกเป็นไฟตามรอยของตัวเอง (Encourage Them to Blaze Their Own Trail)4) บ่มเพาะจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (Nurture An Entrepreneurial Spirit) 5) ตั้งเป้าหมายทางการเงินกับพวกเขาในหนังสือ” Rich Kid Smart Kid” (Set Financial Goals With Themin The Book “Rich Kid Smart Kid,”) 6) ล้อมรอบพวกเขาด้วยผู้นำ (Surround Them With Leaders) 7) ฟังเน้นความสำคัญของการเป็นผู้ฟังที่ยอดเยี่ยม (Listen Stress the Importance Of Being An Excellent Listener) 8) โปรโมต” ฉันจะทำได้อย่างไร” แทนที่จะเป็นความคิด “ฉันทำไม่ได้” การส่งเสริม “ฉันทำได้อย่างไร” แทนที่จะใช้ความคิด” ฉันทำไม่ได้” (Promote A “How Can I?” Rather than An “I Can’t” Mentalitypromoting A “How Can I?” Rather Than An “I Can’t”) 9) ส่งเสริมความอุตสาหะ (Encourage Perseverance) 10) สอนทักษะการเจรจาต่อรองเปิดโอกาส (Teach Negotiation Skills) 11) ความสมบูรณ์แบบและความรับผิดชอบ (Model Integrity and Accountability) 12) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Promote Teamwork) 13) ให้ทางเลือกแก่พวกเขา (Give Them Choices) 14) เน้นคุณค่าของการอ่าน (Emphasize the Value Of Reading) **- Author (2017)** 1) ฝึกระเบียบวินัย (Practice Discipline) 2) ทำโครงการเพิ่มเติม (Take On More Projects) 3) เรียนรู้ที่จะปฏิบัติตาม (Learn to Follow) 4) พัฒนาการรับรู้สถานการณ์ (Develop Situational Awareness) 5) สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น (Inspire Others) 6) เรียนรู้ต่อไป (Keep Learning) 7) เพิ่มพลังให้กับเพื่อนร่วมทีมของคุณ (Empower Your Teammates) 8) แก้ไขความขัดแย้ง (Resolve Conflicts) 9) เป็นผู้ฟังที่มีวิจารณญาณ (Be a Discerning Listener)- **Kangan Instutude. (n.d.)** 1) ซื่อสัตย์เสมอ (Always Be Honest) 2) มอบหมายและจัดลำดับความสำคัญของงาน (Delegate and Prioritise Tasks) 3) สื่อสารอย่างต่อเนื่อง (Communicate Constantly) 4) มีความมั่นใจในตัวเอง (Have Confidence in Yourself) 5) มุ่งมั่นกับตัวเอง (Commit Yourself) 6) นำไปสู่ความเป็นบวก (Lead With Positivity) 7) คิดอย่างสร้างสรรค์ (Think Creatively) 8) ทำตามสัญชาตญาณของคุณ (Follow Your Intuition) 9) มุ่งมั่นที่จะสร้างแรงบันดาลใจ (Aim to Inspire) 10) ปรับแต่งวิธีการของคุณ (Tailor Your Approach) | **Notre Dame Online (2019)** 1. ยึดหลักจริยธรรม และความซื่อสัตย์ (Being Grounded in Ethics and Integrity)
2. การสร้างความเชื่อมั่น (Building Trust)
3. ผู้นำผู้ตาม (Bringing Others Along)
4. สร้างแรงบันดาลใจแก่คนรอบข้าง (Inspiring Those Around)
5. การตัดสินใจ (Making Decisions)
6. การกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging Innovation)
7. รางวัลความสำเร็จ (Reward Achievement)

**Tobak (2017)** 1. การสอน **(Teach)**
2. ผู้นำได้ยินผู้นำจะฟัง **(If They Hear You, They WiLl Listen)**
3. ผู้นำท้าทายตัวเอง **(They Challenge Themselves)**
4. ผู้นำไม่ได้ติดตาม **(They Don’t Follow)**
5. ผู้นำแก้ปัญหาใหญ่ **(They Solve Big Problems)**
6. วิสัยทัศน์ของผู้นำ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นกระทำ **(Their Vision Inspires Others to Act)**
7. ผู้นำไม่ได้คร่ำครวญ **(They Don’t Whine)**
8. ผู้นำไม่ได้เอาชนะอัตตาของผู้นำ **(They Don’t Overindulge Their Egos**
9. ผู้นำทำสิ่งที่สำคัญเท่านั้น **(They Do Only What Matters)**
10. มีประสิทธิผล ไม่ใช่ประสิทธิภาพ **(They’re Effective, Not Efficient)**

**Mayhew (2018)** 1. การรับรู้ปรับปรุงตนเอง (Improving Their Self-Awareness)
2. การปรับการสื่อสารของผู้นำ (Adapting Their Communication)
3. การแยกความแต่กต่างของ Big L จากตัว Little L (Distinguishing the Big L From the Little L)
4. แรงบันดาลใจ และแรงจูงใจผู้อื่น (Inspiring and Motivating Others)

**Accurate Ergonomics (2019)**  1. วิสัยทัศน์ (Vision)
2. ความน่าเชื่อถือ (**Credibility**
3. การทำงานร่วมกัน (**Collaboration**)
4. การสื่อสาร (**Communication**)
5. ดำเนินการเชิงปฏิบัติการ (Action-Orientated)
6. ข้อเสนอแนะและการยอมรับ (**Feedback & Recognition**)
7. ความรับผิดชอบ (**Accountability**)
8. ประสบการณ์การเป็นผู้นำด้านความปลอดภัย และการป้องกันการบาดเจ็บ (**Becoming a Great Safety & Injury Prevention Leader**)
 |

**เอกสารอ้างอิง**

**Accurate Ergonomics. (2019). *Effective leadership behaviors.*** Retrieved July 24, 2019 from https://bit.ly/2gbwqz7

Anglia Ruskin University. (n.d.). *The benefits of leadership skills in the workplace.* Retrieved July 16, 2019 from <https://bit.ly/2XK01Px>

Arhar, J.M., Holly, M.L., & Kasten, W.C. (2001). *Action research for Teacherss.* New Jersey: Merrill Prentice Hall.

[Author](https://www.wrike.com/blog/author/guestpost/). G. (2017). *Nine Ways to Develop Your Leadership Skills*. Retrieved January 15, 2021 from <https://bit.ly/39vm7cN>

Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership. (2 nd ed)*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Business Dictionary. (2019). *Leadership*. Retrieved July 14, 2019, from [https://bit.ly/1dajlx0](https://bit.ly/1DAjlx0).

Carr, W. & Kemmis, S. (1992). *Becoming critical: Education, knowledge, and action research.* 3rd ed. London: Falmer Press.

Chaichanawirote U. & Vantum, C. (2017). Evaluation of Content Validity for Research Instrument. *Journal of Nursing and Health Sciences*. 11 (2), 105-111.

[Cherry](https://www.verywellmind.com/kendra-cherry-2794702), K. (2019). *Ten tips for becoming a better leader*.Retrieved August 9, 2019 from [https://bit.ly/2eqdmzf](https://bit.ly/2EqDMzf)

Coghlan, D. & Brannick, T. (2007). *Doing action research in your own organization.* 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Coghlan, D.& Brannick, T. (2007). *Doing action research in your own organization.* 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J.W. (2004). (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research.* 3rd ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

Creswell, J.W. (2004). (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research.* 3rd ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

**Davies. B. (n.d). *Five Steps to Develop Your Leadership Skills.*** Retrieved January 15, 2021 from <https://bit.ly/3aaVfOo>

Dawson, J. (2019***).*** *The path to leadership***.** Retrieved August 9, 2019 from [https://bit.ly/2yffkck](https://bit.ly/2YFfkcK)

[Francisco](https://aboutleaders.com/author/jessica/), J. (2018). *Six simple ways to improve your leadership skills.* Retrieved August 9, 2019 from <https://bit.ly/2MT509W>

Game-Learn. (2016).*What is leadership? Ten ways to define it.* Retrieved August 9, 2019 from <https://bi> t.ly/2wsktz 5

Half. R. (2018). *The importance of good leadership skills.* Retrieved July 16, 2019 from <https://bit.ly/2TY57S5>

Henry, M. (n.d.). *The most important leadership skills everyone should have.*Retrieved July 16, 2019 from [https://bit.ly/2axiuew](https://bit.ly/2AXIuEW)

Indeed. (n.d.). *Leadership skills: Definitions and examples*. Retrieved July 14,2019, from [https://indeedhi.re/2yyaqkc](https://indeedhi.re/2YYaQKc).

James, E.A., Milenkiewicz, M.T., & Bucknam, A. (2008). *Participatory action research for educational leadership: Using data-driven decision making to improve schools.* Thousand Oaks, CA: Sage.

Julka, S. (1975). *Five ways to build and develop your leadership skills***.** Retrieved August 9, 2019 from [https://bit.ly/2yrxpls](https://bit.ly/2yRxPLs)

Kangan Instutude. (n.d.) *10 Steps to Help you Become a Successful Leader*. Retrieved January from https://bit.ly/3qUwXz4

Kemmis, S., & Mctaggart, R. (1992). *The action research planner.* 3rd ed. Victoria: Deakin University.

Lee. D. M. (2008). *Essential skills for potential school administrators*: A case study of one Saskatchewan Urban School Division.

Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (2000). *Educational administration: Concepts and practices*. 3rd ed. Belmont: Wad Worth

Management Study Guide. (n.d.). *Importance of leadership.*Retrieved July 16, 2019 from [https://bit.ly/2gdu56s](https://bit.ly/2GdU56s)

Maxwell, J. C. (1998 & 2007). *Leadership Questionnaire adapted from “21 Laws Leadership Evaluation”*. Retrieved November 30, 2020, from <https://bit.ly/3q1udzM>

Mayhew, R. (2018). *Describe strong leadership skills.*Retrieved July 24, 2019 from <https://bit.ly/2LW4zMr>

Mcmillan, J.H., & Wergin, J.F. (2002). *Understanding and evaluating educational research***.** 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall.

McTaggart, R. (1991**)**. Principles for participatory action research. *Adult Education Quarterly. 41*(3), 168–187

Mctaggart, R. (1991**)**. Principles for participatory action research. *Adult Education Quarterly. 41*(3), 168–187

McTaggart, R. (2010). *Participatory action research or change and development.* Townsville, Australia: James Cook University.

Mctaggart, R. (2010). *Participatory action research or change and development.* Townsville, Australia: James Cook University.

Mills, G. E. (2007). *Action research: A guide for the teacher researcher.*3nd ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

Mills, G. E. (2007). *Action research: A guide for the Teachers researcher.*3nd ed. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

Mind Tools. (n.d.) *What is leadership?* Retrieved July 14,2019, from https://bit.ly/1lof2h9.

Mittal, S. (2018). *Leadership skills: why it's important to develop them in college.* Retrieved July 16, 2019 from <https://bit.ly/2YU15g8>

Moneyhub (2016). *3 หลักพุทธธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ.* ค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2562 จาก <https://moneyhub.in.th/article/precept-of-buddhism/>

[NCTE Publications](https://www2.ncte.org/blog/category/ncte-publications/). (2018). *What does leadership in education mean to you?* Retrieved July 14,2019, from https://bit.ly/2xqzodw.

Nettles, D. (2014). *Leadership skills 360 inventory (general)*. Retrieved November 30, 2020, from <https://bit.ly/2OEL4qE>

Nohria, N. and Khurana, R. (2009). *Theory and practice an HBS centennial colloquium on advancing leadership.* Retrieved November 30, 2020,from https://bit.ly/39B0bvc

Northouse, P.G. (2011). *Introduction to leadership concepts and practice*. Retrieved November 30, 2020, from <https://bit.ly/30d0Ks5>

Notre Dame Online. (2019).*Great leadership behaviors.*Retrieved July 24, 2019 from[https://bit.ly/2msdprk](https://bit.ly/2MsdpRk)

Petsinger. K. (n.d.). *14 Easy Ways To Develop Leadership Skills In Your Ki*ds. Retrieved January 15, 2021 from <https://bit.ly/3orpFAL>

Polit, D. F. & Beck, C. T. (2012). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice.* Philadelphia, PA: Wolters Kluwer Health / Lippincott Williams& Wilkins.

Psychology Today. (n.d.). *What is leadership?* Retrieved July 14, 2019, from <https://bit.ly/2C8Jt6M>.

Quixley, S. (2008). *Participatory action research: A brief outline of the concept.* Taskforce: Canberra.

Reddy, K. (2016).*Eighteen best ways to improve leadership skills in the workplace.* Retrieved August 9, 2019 from [https://bit.ly/31w5m0e](https://bit.ly/31w5M0E)

Roffeypark. (n.d.). *Leadership*. Retrieved July 14, 2019, from <https://bit.ly/2Rn9ogC>.

Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. Dutch Journal of Educational Research, 2, 49-60.

 Science of People. (n.d.). *What is leadership?* Retrieved July 14,2019, from [https://bit.ly/2luwtyt](https://bit.ly/2LuwtyT)

Seymour-Rolls, K. & Hughes, L. (2000). *Participatory action research: Getting job done*. Retrieve June 10, 2010 from <http://www2.fhs.usyd.edu.au/arow/o/m01/>

Sharma, V. K. (2019). *Importance of leadership skills for students.* Retrieved July 16, 2019 from [https://bit.ly/2nla1rf](https://bit.ly/2NlA1Rf)

Skills You Need. (2019). *Leadership skills*. Retrieved July 14, 2019, from [https://bit.ly/2m6cdbb](https://bit.ly/2m6CdBb).

Skills You Need. (n.d). *Leadership skills.* Retrieved July 16, 2019 from <https://bit.ly/2m6cdbb>

Smith, S. M. (n.d.) *What is leadership?* Retrieved July 14, 2019, from [https://bit.ly/2ssahmr](https://bit.ly/2SsaHMR).

Tasneem. (n.d.). *Significance of leadership.* Retrieved July 16, 2019 from [https://bit.ly/2m0wkcj](https://bit.ly/2M0wkCJ)

Tobak, S. (2015). *Ten behaviors of real leaders.*Retrieved July 24, 2019 from[https://bit.ly/2aozfac](https://bit.ly/2aozFac)

Tony, T. (2019). *Seven ways to improve leadership skills.* Retrieved August 9, 2019 from <https://bit.ly/2PAB5Bi>

Turner, R. & Carlson, L.A. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items.[*International Journal of Testing*](https://www.researchgate.net/journal/International-Journal-of-Testing-1532-7574)*3*(2):163-171. DOI:[10.1207/S15327574IJT0302\_5](http://dx.doi.org/10.1207/S15327574IJT0302_5)

UCLA: Statistical Consulting Group. (2016, August 22). What Does Cronbach’s Alpha Mean?. Retrieved June 30, 2021 from <https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/>

Ulrich, D. (n.d.). *What is leadership*? Retrieved July 14, 2019, from <https://bit.ly/2XV9P4t>.

University of Saskatchewan: Saskatoon. NASSP. (2013). *Breaking ranks*: *10 skills for successful school leaders. Retrieved April 1, 2*013, from <https://bit.ly/398qNDz>

Ward, S. (2019). *What is leadership*? Retrieved July 14, 2019, from [https://bit.ly/2f6nqmo](https://bit.ly/2F6NQmO).

Webb, C. (1991). *Action research: The research process in nursing.*2nd ed. London: Blackwell Scientific.

White, G.M. (2007) *- Corporate trainer & consultant.* Retrieved November 30, 2020, from <https://bit.ly/2ErlXpv>

[Yan](https://www.investopedia.com/contributors/631/), A.(2019). *How to improve your leadership skills.* Retrieved August 9, 2019 from [https://bit.ly/2d8prxy](https://bit.ly/2D8pRxY)

[Zigarmi](https://www.chieflearningofficer.com/article-author/drea-zigarmi/), D. (2018). *The evolution of leadership skills: Don’t become extinct.* Retrieved August 9, 2019 from [https://bit.ly/2ycwzv3](https://bit.ly/2YCwzv3)

Zuber-Skerritt, O. (1992). *Action research in higher education: Examples and reflections.* London: Kogan Page Limited.