

ปลดล็อก ศักยภาพคน เพิ่มผลกำไร องค์กรอย่าง ยั่งยืน

50 ทักษะ
ที่ผู้นำและผู้บริหาร
ต้องมี เพื่อสร้าง
ทีมที่แข็งแกร่ง
และนำพาองค์กร
ฝ่าวิกฤตสู่ความ
สำเร็จที่ยั่งยืน



“ศิลปะการบริหารคน
ที่ผู้นำต้องรู้ เพื่อสร้างทีมที่แข็งแกร่ง
และผลกำไรที่เพิ่มขึ้น”

มงคล ภัทรตะบุตร (Dr.fish)
วิทยากรด้านการพัฒนาผู้นำ ประสบการณ์มากกว่า 18 ปี

ปลดล็อก
ศักยภาพคน
เพิ่มผลกำไร
องค์กร
อย่างยั่งยืน



มงคล
กรัตตะบุตร
(Dr.fish)

ปลดล็อกศักยภาพคน เพิ่มผลกำไรองค์กรอย่างยั่งยืน

มงคล กรัตะนุตตะ (Dr.fish)

๑ได้รับอนุญาตจัดพิมพ์จากเจ้าของลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย สงวนลิขสิทธิ์ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์
(ฉบับเพิ่มเติม) พ.ศ.2558 ห้ามลอกเลียนส่วนใดส่วนหนึ่งของหนังสือเล่มนี้
มิเช่นนั้นจะถือว่าละเมิดลิขสิทธิ์และมีความผิดทางอาญา

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

มงคล กรัตะนุตตะ.

ปลดล็อกศักยภาพคน เพิ่มผลกำไรองค์กรอย่างยั่งยืน.-- กรุงเทพฯ : เช็ก, 2568.
272 หน้า.

1. การบริหารงานบุคคล. 2. ทุนมนุษย์. I. ชื่อเรื่อง.

658.3

ISBN 978-616-609-162-5

ที่ปรึกษากฎหมาย : อนันต์ แยมเกษร น.บ. น.ม. น.ค.ม.
บรรณาธิการอำนวยการ : วิชาวิ เอลิมชัยวัฒน์
บรรณาธิการบริหาร : ชาคิต หวังอนันต์สุชาติ
ผู้เขียน : มงคล กรัตะนุตตะ
บรรณาธิการ : สหวิมล เอลิมชัยวัฒน์
กองบรรณาธิการ : นิคานารถ ไซติมากรณ์ มนตรา อัปสราเลิศรัมย์
มาริสรา ไกรถาวร พัทธธีรา เจริญหทัยรัตน์
พิสูจน์อักษร : ภูมาศ ปาณะลักษณะ
ออกแบบปก : มะจิง
ศิลปกรรม : มะจิง

จัดพิมพ์โดย :  สำนักพิมพ์ เช็ก
ในเครือบริษัท เพชรประกาย จำกัด
81 อาคารเพชรประกาย ถนนแสดรีไทย
แขวงมินบุรี เขตมินบุรี กรุงเทพฯ 10510
โทรศัพท์ 0 2540 5535 # 103 โทรสาร 0 2540 5568
Homepage : <http://www.phetpraguy.com>

พิมพ์ที่ : บริษัท พี เอ็น เค แอนด์ สกายพรินต์ติ้งส์ จำกัด
5 ซอยมาเจริญ 1 แยก 1 ถนนมาเจริญ
แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

จัดจำหน่ายโดย :  บริษัท อมรินทร์ บুক เซ็นเตอร์ จำกัด
108 หมู่ที่ 2 ถนนบางกรวย-จตุรรม
ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย นนทบุรี 11130
โทรศัพท์ 0 2423 9999 โทรสาร 0 2449 9500-6
Homepage : <http://www.nain.com>

ราคา 295 บาท

“เพราะศักยภาพของคนในองค์กรคือชุมทรรพ์ที่รอการค้นพบ”

ในโลกที่การแข่งขันไม่เคยหยุดนิ่ง การสร้างผลกำไรและความมั่นคงขององค์กรไม่ใช่เพียงการพึ่งพากลยุทธ์ที่ยอดเยียมหรือเทคโนโลยีล้ำสมัย แต่คือการใส่ใจใน “คน” ผู้เป็นแรงขับเคลื่อนหลักของทุกความสำเร็จ

หนังสือเล่มนี้จะพาคุณเดินทางผ่าน 50 ทักษะสำคัญที่ผู้นำและผู้บริหารต้องมี เพื่อบริหารทีมอย่างชาญฉลาด พร้อมดึงศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวพนักงานออกมาใช้อย่างเต็มที่ ด้วยมุมมองที่ลึกซึ้งและเทคนิคที่สามารถนำไปใช้ได้จริง คุณจะได้เรียนรู้วิธีการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง พร้อมปรับตัวสู่ยุคที่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

หากคุณคือผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและนำพาทีมของคุณไปสู่ความสำเร็จ หนังสือเล่มนี้คือกุญแจที่จะปลดล็อกศักยภาพของทุกคนในองค์กร และสร้างความได้เปรียบในโลกธุรกิจที่ไม่หยุดนิ่ง

คุณพร้อมที่จะเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงแล้วหรือยัง?

คำนำสำนักพิมพ์

ในโลกของธุรกิจที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและท้าทาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรอยู่รอด แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืน “พนักงาน” ไม่ใช่เพียงบุคคลที่ทำหน้าที่ในกระบวนการ แต่คือหัวใจสำคัญที่เชื่อมโยงกลยุทธ์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัวขององค์กร เข้าสู่ความสำเร็จ

หนังสือ “ปลดล็อกศักยภาพคน เพิ่มผลกำไรองค์กรอย่างยั่งยืน” เล่มนี้ ไม่เพียงช่วยให้ผู้อ่านค้นพบแนวทางการสร้างทีมที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ แต่ยังเปิดมุมมองใหม่ในการดึงศักยภาพที่ซ่อนเร้นของพนักงานออกมาให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด

ด้วยการนำเสนอ 50 ทักษะสำคัญที่ผู้นำและผู้บริหารควรมี หนังสือเล่มนี้จะช่วยให้คุณเข้าใจวิธีการจัดการคนในสถานการณ์ที่หลากหลาย ตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการจัดการความแตกต่างของบุคคล พร้อมกับเคล็ดลับในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้ จะเป็นทั้งแรงบันดาลใจและเครื่องมือสำหรับผู้นำทุกคนที่ต้องการนำทีมของตนไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับองค์กร

ขอขอบคุณทุกแรงสนับสนุนที่ช่วยให้หนังสือเล่มนี้เกิดขึ้น และหวังว่าผู้อ่านจะพบคำตอบที่ช่วยจุดประกายความคิด และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ให้กับองค์กรของคุณ

บรรณาธิการ

คำนำผู้เขียน

ในยุคที่ธุรกิจแข่งขันอย่างเข้มข้นและไม่หยุดยั้ง การเพิ่มผลกำไรให้เติบโตอย่างยั่งยืนได้กลายเป็นหัวข้อสำคัญที่ทุกองค์กรต่างเฝ้าหา แต่การเติบโตทางการเงินเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากขาดความเข้าใจถึงหัวใจสำคัญขององค์กร นั่นคือ **“พนักงาน”** และความสามารถในการสร้างทีมที่เข้มแข็งและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การปลดล็อกศักยภาพของคนในองค์กรจึงเป็นมากกว่าการบริหารงานทั่วไป

แต่คือการสร้างคุณค่าและความผูกพันที่นำไปสู่ผลกำไรที่ยั่งยืน และเติบโตอย่างต่อเนื่อง

จากประสบการณ์ที่ผมมีโอกาสเข้าไปพูดคุยกับผู้บริหารหลากหลายธุรกิจ จากการทำงานด้านการบรรยายเป็นวิทยากร และการบริหารธุรกิจของตนเอง จึงทำให้เกิดมุมมองของการทำกำไรให้ธุรกิจ ซึ่งองค์กรจะเติบโต หรือย่ออยู่กับที่ นั่นเพราะว่า **คนในองค์กรมีทัศนคติแบบ Growth Mindset หรือ Fixed Mindset** เพราะหากคนมีทัศนคติแบบ Growth Mindset ต่อให้ความสามารถจะไม่ได้สูง แต่คนเหล่านี้พร้อมเปิดใจเรียนรู้และมีทัศนคติในการทำงานเป็นทีมมากกว่าสนใจแค่ผลงานของตนเองเพียงลำพัง ยิ่งยุคปัจจุบันการแข่งขันในโลกธุรกิจมีหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายนอก เช่น คู่แข่ง การเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจ ความต้องการของลูกค้า ซึ่งเดี๋ยวนี้มีทางเลือกในสินค้ามากมาย รวมถึงปัจจัยจากคนในองค์กรที่มีความขัดแย้ง ทำให้ธุรกิจหลายที่ทำกำไรไม่ได้เลย

หนังสือเล่มนี้เขียนขึ้นมาเพื่อเป็นคู่มือและแรงบันดาลใจสำหรับผู้นำและผู้บริหาร ที่ต้องการขับเคลื่อนทีมของตนเองไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว ผ่านหลักการและวิธีการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ การจัดการความแตกต่างระหว่างบุคคล หรือการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

หลายท่านอาจมองว่าการสร้างผลกำไรที่ยั่งยืนต้องพึ่งพาเทคโนโลยีใหม่หรือการตลาดที่ยอดเยียม แต่แท้จริงแล้วความยั่งยืนมักเริ่มจากรากฐานที่เรียบง่าย นั่นคือการใส่ใจในพนักงานและการดึงเอาศักยภาพที่ซ่อนอยู่ของพวกเขาออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ปลดล็อกศักยภาพคนในองค์กรให้เติบโตไปพร้อมๆ กัน หนังสือเล่มนี้จะเป็นคู่มือที่พร้อมเดินเคียงข้างท่านในการก้าวสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

ก่อนที่จะทุกท่านจะพลิกอ่านหนังสือเล่มนี้ **ผมขอขอบคุณ** ผู้มีส่วนทำให้เกิดหนังสือเล่มนี้นั่นคือ ตัวผมเองที่ไม่เคยหยุดพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ ภรรยาผู้ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจให้ผมอยากทำให้ชีวิตดีขึ้น พ่อแม่ที่ให้กำเนิด สำนักพิมพ์ที่ให้โอกาสเสนอต้นฉบับในทุกๆ ปี และทุกท่านที่ยืมหนังสือขึ้นมาเปิดอ่าน ผมหวังว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นเพื่อนคู่คิดให้ผู้นำองค์กรทุกท่านในการบริหารองค์กร นำพาซึ่งกำไรต่อยอดให้ธุรกิจเติบโตอย่างยั่งยืนครับ

มงคล ภัตตะนุตตะ (Dr.fish)



หมวดที่

1

คุณสมบัติ และความสำเร็จ ของผู้นำ

- | | |
|----------|--|
| บทที่ 1 | ใช้สถิติคุณสมบัติที่ดีของผู้นำ |
| บทที่ 2 | 3 เก่งที่ผู้นำต้องมี |
| บทที่ 3 | เป็นผู้นำอยากพิชิตใจทีมงานต้องทำอย่างไร |
| บทที่ 4 | หัวหน้างานที่เก่ง แต่คนไม่อยากทำงานด้วยเพราะอะไร |
| บทที่ 5 | เป็นผู้นำต้องคิดบวกตลอดเวลาไหม |
| บทที่ 6 | เมื่อลูกน้องทำงานผิดพลาดควร Feedback อย่างไร |
| บทที่ 7 | มีลูกน้องอายุเยอะกว่าแล้วเขาไม่ฟังเรารับมืออย่างไร |
| บทที่ 8 | อยากเสนอไอเดียแต่ผู้นำไม่ยอมรับฟังทำอย่างไร |
| บทที่ 9 | 4 เทคนิคที่ทำให้คนเก่งๆ อยากอยู่ในองค์กร |
| บทที่ 10 | ผู้นำแบบไหนที่ไม่ควรเอาเป็นแบบอย่าง |

เช็คลิสต์ คุณสมบัติที่ดีของผู้นำ

จากประสบการณ์ที่ผมได้มีโอกาสไปพัฒนากลุ่มหัวหน้างานหลายๆ
ธุรกิจจากงานวิทยากรและงานที่ปรึกษานั้น ผมพบว่าหัวหน้างาน
คือกลุ่มคนที่สำคัญมากๆ เพราะอยู่ตรงกลางระหว่างนโยบายและ
การปฏิบัติ เมื่อรับนโยบายจากผู้บริหารก็ต้องนำมาคิด วางแผน สื่อสาร
ควบคุมงานให้ผู้ปฏิบัติงานเดินตามนโยบาย ซึ่งบางครั้งหัวหน้างาน
ก็ต้องลงมือสอน ลงมือทำเป็นแบบอย่างจากประสบการณ์ และบางครั้ง
เมื่อเจองานใหม่ๆ ที่ไม่มีประสบการณ์ก็ต้องสร้างบรรยากาศในการ
สร้างการเรียนรู้ระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน ให้ช่วยกันคิดหา
ไอเดียและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน

ดังนั้นการเป็นผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่ต้องมีความสามารถและทักษะ
การบริหารที่แข็งแกร่งเท่านั้น แต่ยังต้องมีคุณสมบัติพิเศษหลายประการ
ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงานได้
ผู้นำที่มีคุณสมบัติเหล่านี้จะสามารถนำทีมไปสู่ความสำเร็จ
และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้นได้อย่างยั่งยืน

ต่อไปนี้เป็น checklist คุณสมบัติที่ดีของผู้นำที่ดี

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารให้ทีมงานเห็นภาพในสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้ การมีวิสัยทัศน์จะช่วยนำทางให้ทีมก้าวไปในทิศทางที่ถูกต้อง และยังช่วยสร้างความมุ่งมั่นให้ทีมงานทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. การตัดสินใจ (Decision Making)

ผู้นำควรมีความสามารถในการตัดสินใจที่แม่นยำและรวดเร็ว ในสถานการณ์ที่ท้าทาย นอกจากนี้ผู้นำที่ดีจะต้องมีการประเมินความเสี่ยงและพิจารณาข้อมูลให้รอบด้าน เพื่อให้การตัดสินใจนั้นมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อองค์กรกับทีมงาน

3. การสร้างความสัมพันธ์ (Relationship Building)

ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความร่วมมือและความเชื่อมั่น ผู้นำที่ดีควรให้ความสำคัญกับการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในทีม รวมถึงการสนับสนุนและให้กำลังใจในเวลาที่ยากลำบากกับปัญหา

4. ความเป็นตัวอย่างที่ดี (Leading by Example)

การเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านความขยัน ความรับผิดชอบ และความมีจริยธรรม จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแรงบันดาลใจให้ทีมงานทำตาม ผู้นำที่มีคุณสมบัตินี้จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและปลูกฝังความทุ่มเทให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)

การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรอบคอบ และมีวิธีการจัดการกับปัญหาในลักษณะที่สร้างสรรค์ การมองหาทางออกที่เหมาะสมจะช่วยลดความตึงเครียดในทีมและสร้างความมั่นใจว่าผู้นำสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้

6. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Adaptability)

ผู้นำที่ดีต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงได้ การมีความยืดหยุ่นจะช่วยให้ผู้นำสามารถนำทีมผ่านสถานการณ์ที่ท้าทายไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ความสามารถในการสื่อสาร (Communication Skills)

การสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ทีมงานเข้าใจเป้าหมายและวิธีการทำงาน ผู้นำควรมีทักษะในการสื่อสารที่ชัดเจน ตรงประเด็น และสามารถสร้างบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

8. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy)

ผู้นำที่ดีต้องมีความเข้าใจและเห็นใจในความรู้สึกของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจนี้จะช่วยสร้างความไว้วางใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับทีมงาน ซึ่งส่งผลให้ทีมงานรู้สึกสบายใจในการทำงานและพร้อมที่จะร่วมมือกันอย่างเต็มที่

การมีคุณสมบัติทั้งหมดนี้จะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างทีมงาน
ที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
ในระยะยาว



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

1. คุณได้เรียนรู้อะไรบ้างจากเนื้อหาในบทนี้

.....

.....

.....

.....

.....

2. คุณจะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ในโลกของการทำงานและการบริหารในยุคปัจจุบัน การเป็นผู้นำที่มีคุณภาพไม่ได้มาจากตำแหน่งหรืออำนาจเพียงอย่างเดียว แต่ผู้นำที่แท้จริงต้องมีความเก่งในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถนำพองค์กรและทีมไปสู่ความสำเร็จ ในบทนี้จะพูดถึงคุณสมบัติ 3 ประการที่ผู้นำควรมีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและผลักดันความเจริญก้าวหน้าในทุกมิติขององค์กร

1. เก่งในการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

ความเก่งในการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นหัวใจสำคัญของการวางแผนและการตัดสินใจ ผู้นำที่ดีจะมองเห็นภาพรวมขององค์กรและสามารถวางแผนล่วงหน้าด้วยการพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ อย่างละเอียด ความสามารถนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถคาดการณ์ถึงโอกาสและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ การคิดเชิงกลยุทธ์ยังเป็นการตั้งเป้าหมายและวางแผนทางที่ชัดเจนให้กับทีม เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำที่เก่งในด้านนี้จึงสามารถบริหารจัดการทรัพยากรและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคง

2. เก่งในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring Others)

ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจเป็นผู้ที่สามารถกระตุ้นให้ทีมงานเกิดความกระตือรือร้นและพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ การสร้างแรงบันดาลใจไม่ใช่แค่เพียงการกล่าวคำพูดที่สวยงาม แต่ยังรวมถึงการแสดงออกด้วยพฤติกรรม การใส่ใจในตัวบุคคล และการให้ความเชื่อมั่นในทีม ผู้นำที่เก่งในการสร้างแรงบันดาลใจสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และทำให้ทีมงานมีความสุขและพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทาย การสร้างแรงบันดาลใจยังเป็นวิธีการที่ทรงพลังในการเพิ่มความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างผู้นำและทีมงาน

3. เก่งในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)

ในทุกองค์กรจะมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นอยู่เสมอ ผู้นำที่เก่งจะสามารถจัดการปัญหาและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการแก้ปัญหาไม่ใช่แค่เพียงการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะนั้น แต่ยังรวมถึงการมองหาแนวทางที่เป็นไปได้ในระยะยาว และการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต การตัดสินใจที่ดีมักจะเกิดจากการพิจารณาข้อมูลที่ครบถ้วน การรับฟังความคิดเห็นจากทีมงาน และการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียก่อนลงมือ ผู้นำที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงานและเพิ่มความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน

บทสรุป

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีความเก่งในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ คุณสมบัติเหล่านี้ช่วยให้ผู้นำสามารถเป็นแบบอย่างและนำพาทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาความสามารถทั้ง 3 ด้านนี้จึงเป็นสิ่งที่ผู้นำในทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

1. คุณได้เรียนรู้อะไรบ้างจากเนื้อหาในบทนี้

.....

.....

.....

.....

2. คุณจะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

เป็นผู้นำอยากพิชิตใจ ทีมงานต้องทำอะไร

การเป็นผู้นำที่สามารถพิชิตใจทีมงานและทำให้ทีมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็ไม่ใช่เรื่องที่เป็นไปไม่ได้ หากผู้นำสามารถเข้าใจหลักการพื้นฐานของการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในทีม สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การบริหารงาน และคนประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

บทนี้จะพาท่านสำรวจแนวทางที่ผู้นำสามารถนำไปใช้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและประสบความสำเร็จในการบริหารทีมงาน

1. เข้าใจคน เข้าใจทีม

การเข้าใจคนคือกุญแจสำคัญของการบริหารทีม ผู้นำควรใช้เวลา เรียนรู้ลักษณะนิสัย จุดแข็ง และจุดอ่อนของสมาชิกในทีมแต่ละคน รวมถึงความคาดหวังและเป้าหมายของพวกเขา การรู้จักและเข้าใจพนักงานในระดับบุคคลทำให้ผู้นำสามารถมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม และช่วยสร้างความรู้สึที่มีคุณค่าในตัวของสมาชิก

นอกจากนี้การเข้าใจทีมในภาพรวมก็สำคัญเช่นกัน ทีมที่ดีต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำต้องช่วยสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและพร้อมร่วมมือกัน

2. การสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ

ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะการสื่อสารที่ยืดหยุ่น การสื่อสารที่เปิดกว้างช่วยสร้างความไว้วางใจและความโปร่งใสในทีม สิ่งสำคัญคือการรับฟังความคิดเห็นของทีมงานอย่างจริงจัง การรับฟังไม่เพียงแต่ช่วยให้ทีมงานรู้สึกมีส่วนร่วม แต่ยังช่วยให้ผู้นำเข้าใจมุมมองใหม่ๆ ที่อาจนำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์

นอกจากนี้การให้คำแนะนำและคำติชมที่สร้างสรรค์อย่างตรงไปตรงมาและสร้างแรงบันดาลใจ ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้ทีมงานพัฒนาและทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3. สร้างแรงจูงใจและยอมรับในความสำเร็จ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีพลังในการทำงาน ผู้นำควรมอบหมายงานที่ท้าทายแต่สามารถทำได้ พร้อมทั้งสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง

การยอมรับในความสำเร็จของทีมและของสมาชิกในทีมเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม ไม่ว่าจะเป็นคำชมเชยในที่ประชุมหรือรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ก็สามารถสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

ทีมงานมักมองดูผู้นำเป็นต้นแบบ ดังนั้นผู้นำที่ดีต้องเป็นตัวอย่างในเรื่องของความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ การแสดงให้เห็นถึงการทำงานหนักและการจัดการปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเดินตาม

5. การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

การลงทุนในทีมงานเป็นสิ่งที่ให้ผลตอบแทนระยะยาว ผู้นำควรให้โอกาสทีมงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และเติบโตในสายงาน การสนับสนุนการพัฒนาทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพช่วยให้ทีมงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนในองค์กร

บทสรุป

การพิชิตใจทีมงานไม่ใช่การควบคุม แต่คือการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่แข็งแกร่ง ผู้นำที่สามารถเข้าใจทีมงาน สื่อสารอย่างเปิดกว้าง สร้างแรงจูงใจ และพัฒนาทีมงานได้อย่างต่อเนื่อง จะสามารถสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

การเป็นผู้นำที่แท้จริงเริ่มต้นจากการทำให้คนในทีมรู้สึกว่าคุณค่า เพราะในท้ายที่สุด ความสำเร็จของทีมก็คือ ความสำเร็จของผู้นำเอง



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

1. คุณได้เรียนรู้อะไรบ้างจากเนื้อหาในบทนี้

.....

.....

.....

.....

.....

2. คุณจะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

หัวหน้างานที่เก่ง แต่คนไม่ชอบทำงานด้วย เพราะอะไร

ในองค์กรหลายแห่ง หัวหน้างานที่มีความสามารถสูงมักเป็นบุคคลที่องค์กรต้องการอย่างยิ่ง แต่ในบางครั้งก็กลับพบว่าลูกน้องไม่ชอบทำงานด้วย แม้ว่าหัวหน้าจะมีความสามารถโดดเด่นก็ตาม ปัญหานี้ไม่ได้เกิดจากความสามารถทางเทคนิค (Technical Skills) เพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านพฤติกรรม การสื่อสาร และสไตล์การบริหารงานอีกด้วย

1. ขาดความเห็นอกเห็นใจ

หัวหน้างานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์มากเกินไปโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของลูกน้อง อาจทำให้ทีมรู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์และ ไม่มีความผูกพันต่อหัวหน้า การขาดความเห็นอกเห็นใจส่งผลให้ลูกน้องรู้สึกว่าตนเองเป็นเพียงเครื่องมือในการทำงานเท่านั้น ไม่ได้รับการยอมรับในฐานะมนุษย์ที่มีอารมณ์และความต้องการ

แนวทางแก้ไข: หัวหน้าควรฝึกฝนการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) เปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น และพยายามเข้าใจมุมมองของพวกเขา รวมถึงให้การสนับสนุนเมื่อลูกน้องต้องเผชิญกับปัญหา

2. การสื่อสารที่ไม่ดี

แม้ว่าหัวหน้าจะเก่งในงานของตนเอง แต่หากขาดทักษะการสื่อสารที่ดี เช่น การให้ข้อมูลไม่ชัดเจน ไม่อธิบายเหตุผลของการตัดสินใจ หรือไม่เปิดโอกาสให้ทีมแสดงความคิดเห็น ก็อาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดและความไม่พอใจในทีมได้ หัวหน้าที่สื่อสารแบบทางเดียวโดยเน้นสั่งการมากกว่าการรับฟัง จะทำให้ลูกน้องรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม และไม่มีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเอง

แนวทางแก้ไข: ฝึกทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย อธิบายเหตุผลของการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้ซักถามและแสดงความคิดเห็น

3. บริหารงานด้วยความเคร่งครัดเกินไป

หัวหน้างานที่เน้นกฎระเบียบมากเกินไปอาจทำให้ทีมรู้สึกอึดอัด และไม่มีอิสระในการทำงาน ความเข้มงวดที่มากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ของทีม นอกจากนี้ยังทำให้บรรยากาศการทำงานตึงเครียด ซึ่งอาจทำให้พนักงานหมดไฟและอยากลาออกจากทีมในที่สุด

แนวทางแก้ไข: ควรสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจบางเรื่อง และใช้หลักการบริหารแบบให้ความไว้วางใจ (Trust-Based Management) มากกว่าการควบคุมทุกอย่าง

4. ขาดการให้คำชมและแรงจูงใจ

ลูกน้องทุกคนต้องการได้รับการยอมรับในความสามารถของตนเอง หากหัวหน้าให้แต่คำวิจารณ์โดยไม่ให้คำชมเลยหรือไม่ให้รางวัล

แก่ความพยายามของทีม ลูกน้องอาจรู้สึกว่ามีคุณค่าและขาดแรง
จูงใจในการทำงาน การที่หัวหน้าไม่ใส่ใจในความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ
ของลูกน้อง อาจทำให้พนักงานรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่มีความสุขกับงาน
แนวทางแก้ไข: ให้คำชมอย่างจริงใจเมื่อพนักงานทำงานได้ดี
อาจใช้การให้รางวัลเล็กๆ น้อยๆ หรือแสดงความขอบคุณอย่าง
สม่ำเสมอเพื่อสร้างแรงจูงใจ

5. ขาดการสนับสนุนและพัฒนาลูกน้อง

หัวหน้าที่เก่งอาจเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงในงานของตนเอง แต่
หากไม่ส่งเสริมให้ลูกน้องพัฒนา อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าไม่มีโอกาส
ก้าวหน้าในอาชีพ หากหัวหน้าไม่สอนงาน ไม่ให้คำแนะนำ หรือไม่เปิด
โอกาสให้ลูกน้องได้แสดงศักยภาพ อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงาน
ในที่นี้ไม่มีอนาคต และเลือกที่จะหางานใหม่ที่ให้โอกาสเติบโตมากกว่า
แนวทางแก้ไข: จัดอบรมและพัฒนาทักษะของลูกน้องอย่าง
ต่อเนื่อง ให้โอกาสพวกเขาได้เรียนรู้และเติบโตในสายงาน รวมถึงมอบหมาย
งานที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการพัฒนา

6. เน้นตัวเองมากกว่าทีม

หัวหน้าที่มองว่าความสำเร็จขององค์กรคือความสำเร็จของ
ตนเองโดยไม่ให้เครดิตกับทีม อาจทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าไม่ได้รับความ
ยุติธรรม หัวหน้าที่ดีควรให้เกียรติทีม และทำให้ทีมรู้สึกว่าผลงานที่ดี
เกิดจากความร่วมมือกันมากกว่าการทำงานของหัวหน้าเพียงคนเดียว

แนวทางแก้ไข: ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบทีมเวิร์ก ให้
เครดิตกับลูกน้องเมื่อพวกเขาทำงานได้ดี และสนับสนุนให้ทุกคน
มีบทบาทสำคัญในความสำเร็จของทีม

บทสรุป

การเป็นหัวหน้างานที่เก่งไม่ได้หมายความว่า จะเป็นหัวหน้าที่ดีเสมอไป หัวหน้าที่ประสบความสำเร็จต้องมีทั้งทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านการบริหารคน การบริหารที่ดีต้องคำนึงถึงทั้งผลลัพธ์ของงานและความเป็นอยู่ของพนักงาน หากหัวหน้าสามารถสร้างความสมดุลระหว่างความสามารถและความเป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ก็จะสามารถเป็นหัวหน้าที่ทั้งองค์กรต้องการและลูกน้องอยากทำงานด้วยได้เช่นกัน



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

1. คุณได้เรียนรู้อะไรบ้างจากเนื้อหาในบทนี้

.....

.....

.....

.....

.....

2. คุณจะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

เป็นผู้นำต้องคิดบวก ตลอดเวลาไหม

ในบทบาทของผู้นำ การมีทัศนคติที่ดีและมองโลกในแง่บวกถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน อย่างไรก็ตาม คำถามที่มักเกิดขึ้นคือ “ผู้นำต้องคิดบวกตลอดเวลาไหม” ความจริงคือการคิดบวกตลอดเวลาอาจไม่ใช่คำตอบที่ดีที่สุด ผู้นำที่ดีต้องรู้จักปรับมุมมองให้เหมาะสมกับสถานการณ์และจัดการกับความเป็นจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ทำไมการคิดบวกถึงสำคัญ

การคิดบวกมีประโยชน์หลายประการที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ:

- **สร้างแรงบันดาลใจ:** ทัศนคติที่ดีของผู้นำช่วยส่งต่อพลังงานเชิงบวกให้กับทีมงาน
- **ลดความเครียดในทีม:** การมองปัญหาเป็นโอกาสทำให้ทีมไม่จมอยู่กับความล้มเหลว
- **กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์:** การคิดบวกช่วยให้ทีมมองหาวิธีแก้ไขปัญหาแทนที่จะมองเห็นแต่ข้อจำกัด

อย่างไรก็ตาม การคิดบวกเพียงอย่างเดียวโดยไม่ยอมรับความจริงอาจทำให้ผู้นำตกอยู่ในภาวะที่เรียกว่า “Toxic Positivity” ซึ่งส่งผลเสียต่อการบริหารงาน

2. การคิดบวกตลอดเวลาอาจไม่เหมาะสมเสมอไป

ในบางสถานการณ์การคิดบวกตลอดเวลาอาจทำให้ผู้นำ

- **มองข้ามปัญหาสำคัญ:** การหลีกเลี่ยงปัญหาเพราะมุ่งเน้นแต่ด้านบวกอาจทำให้ปัญหาลูกกลาม
- **สร้างความไม่ไว้วางใจในทีม:** ทีมงานอาจมองว่าผู้นำไม่เข้าใจหรือไม่ยอมรับความยากลำบากที่เกิดขึ้น
- **ตัดสินใจผิดพลาด:** การประเมินสถานการณ์ไม่รอบด้านอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่เหมาะสม

3. ผู้นำควรคิดอย่างไร

การเป็นผู้นำไม่ได้หมายความว่าต้องคิดบวกตลอดเวลา แต่ควรมี **“สมดุลระหว่างการคิดบวกกับการยอมรับความจริง”** เพื่อบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 การมองโลกในแง่ดีอย่างสมดุล

- รู้จักมองหาข้อดีในสถานการณ์ที่ยากลำบาก แต่ไม่ปฏิเสธปัญหาที่ต้องแก้ไข
- สร้างแผนการจัดการที่ชัดเจนและเป็นไปได้

3.2 การสื่อสารอย่างโปร่งใส

- ยอมรับปัญหาและสื่อสารกับทีมโดยตรงไปตรงมา
- ให้ความมั่นใจว่าคุณพร้อมสนับสนุนและนำทีมฝ่าวิกฤต

3.3 การเป็นผู้นำที่พร้อมแก้ปัญหา

- ใช้การคิดบวกเพื่อกระตุ้นให้ทีมมองหาทางออก แต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง
- เปิดโอกาสให้ทีมเสนอความคิดเห็นและร่วมมือกันหาทางแก้ไข

4. ตัวอย่างสถานการณ์

สถานการณ์ที่ 1 : ยอดขายไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

- **การคิดบวกอย่างเดียว:** “ไม่เป็นไร เรายังมีเวลาปรับตัว เดี่ยวทุกอย่างจะดีขึ้นเอง”
- **การคิดสมดุล:** “สถานการณ์นี้เป็นเรื่องที่ทำท่าย เรามาดูว่ามีปัจจัยใดที่เราควบคุมและปรับปรุงได้ทันที เพื่อเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมาย”

สถานการณ์ที่ 2 : ทีมทำผิดพลาดในโครงการใหญ่

- **การคิดบวกอย่างเดียว:** “ไม่เป็นไร ทุกคนผิดพลาดกันได้”
- **การคิดสมดุล:** “เราอาจพลาดในครั้งนี้ แต่นี่คือบทเรียนสำคัญที่เราจะนำไปปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไป”

บทสรุป

การคิดบวกเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ แต่การคิดบวกที่เหมาะสมต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง ผู้นำที่ดีควรสร้างสมดุลระหว่างการมองโลกในแง่ดีและการเผชิญหน้ากับความท้าทาย

อย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ทีมรู้สึกมั่นใจและพร้อมร่วมมือกันฝ่าฟันอุปสรรค ผู้นำที่สามารถปรับตัวและคิดอย่างสมดุลจะไม่เพียงสร้างแรงบันดาลใจให้ทีม แต่ยังช่วยให้องค์กรก้าวข้ามความยากลำบากไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจ

1. คุณได้เรียนรู้อะไรบ้างจากเนื้อหาในบทนี้

.....

.....

.....

.....

2. คุณจะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานที่ทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

เมื่อลูกน้องทำงานผิดพลาด ควร Feedback อย่างไร

ความผิดพลาดเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในการทำงาน ทุกคนล้วนมี **โอกาสทำผิด** แต่การจัดการกับความผิดพลาดนั้นสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในฐานะผู้นำ หากลูกน้องทำงานผิดพลาด การให้ Feedback อย่างเหมาะสมไม่เพียงช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้ แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม และกระตุ้นการพัฒนาของพนักงานในระยะยาว

1. เตรียมตัวก่อนให้ Feedback

การให้ Feedback ที่ได้ผลเริ่มต้นจากการเตรียมตัว

- **วิเคราะห์ปัญหา:** เข้าใจว่าเกิดข้อผิดพลาดจากสาเหตุอะไร เป็นความเข้าใจผิด การสื่อสารที่คลาดเคลื่อน หรือปัญหาทางเทคนิค
- **เลือกสถานที่และเวลา:** Feedback ควรให้ในบรรยากาศที่เป็นส่วนตัวและไม่กดดัน เช่น การพูดคุยแบบตัวต่อตัวในห้องประชุม

2. เริ่มต้นด้วยความจริงใจและน้ำเสียงเชิงบวก

การเริ่มต้นด้วยคำพูดเชิงบวกช่วยลดแรงต้านและทำให้ลูกน้องเปิดใจรับฟัง

- **ตัวอย่าง:** “ขอบคุณที่คุณตั้งใจทำงานในโครงการนี้ ผม/ดิฉัน เห็นว่าคุณพยายามอย่างเต็มที่มาก”
- **ประโยชน์:** ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณไม่ได้โจมตีตัวเขา แต่ให้ความสำคัญกับความพยายามของเขา

3. ชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดอย่างชัดเจน

การ Feedback ต้องชัดเจนและเจาะจง

- **หลีกเลี่ยง:** “งานที่คุณทำไม่ดีเลย”
- **แนะนำ:** “ส่วนของรายงานที่เกี่ยวกับข้อมูลการตลาดยังมีจุดที่ต้องปรับปรุง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลที่ควรละเอียดกว่านี้”
- **ประโยชน์:** การระบุข้อผิดพลาดชัดเจนช่วยให้พนักงานเข้าใจสิ่งที่ต้องแก้ไขโดยไม่เกิดความสับสน

4. เน้นการเรียนรู้และการพัฒนา

หลังจากชี้จุดที่ผิดพลาดแล้ว ควรเสนอแนวทางแก้ไขหรือสนับสนุนการเรียนรู้

- **ตัวอย่าง:** “ครั้งหน้าลองใช้แหล่งข้อมูลเพิ่มเติมหรือปรึกษาทีมการตลาด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนขึ้น”
- **ผลลัพธ์:** ลูกน้องจะรู้สึกว่า Feedback เป็นโอกาสในการเรียนรู้ ไม่ใช่การตำหนิ

5. ใช้หลักการ Feedback Sandwich

เป็นเทคนิคที่ใช้คำชม ข้อเสนอแนะ และคำให้กำลังใจร่วมกัน

ลำดับการให้ Feedback:

1. **เริ่มด้วยคำชม:** “คุณทำส่วนนำเสนอสไลด์ได้ดีมาก”
2. **เสนอแนะแนวทางปรับปรุง:** “แต่ส่วนของตัวเลขสถิติควรเพิ่มรายละเอียดอีกนิด จะทำให้งานสมบูรณ์ขึ้น”
3. **ให้กำลังใจ:** “ผม/ดิฉันมั่นใจว่าคุณจะพัฒนางานได้ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป”

6. รับฟังความคิดเห็นจากลูกน้อง

Feedback ที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่ว่าการพูดฝ่ายเดียว แต่เป็นการสนทนา

• คำถามที่ช่วยเปิดใจ:

- “คุณคิดว่ามีส่วนไหนที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาด”
- “คุณอยากให้ผม/ดิฉันช่วยสนับสนุนในเรื่องใดเพื่อให้สำเร็จในครั้งหน้า”

- **ประโยชน์:** การรับฟังช่วยให้คุณเข้าใจมุมมองของลูกน้องและสามารถช่วยเหลือพวกเขาได้อย่างตรงจุด

7. ปิดท้ายด้วยความมุ่งมั่นในการสนับสนุน

ย้ำให้ลูกน้องมั่นใจว่าคุณพร้อมช่วยเหลือและสนับสนุน

• ตัวอย่างคำพูด:

- “ข้อผิดพลาดครั้งนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และผม/ดิฉันอยากช่วยให้คุณพัฒนาต่อไป”
- “ผม/ดิฉันเชื่อว่า คุณจะทำงานได้ดียิ่งขึ้นในอนาคต”

ในโลกธุรกิจที่แข่งขันอย่างดุเดือด ความสามารถในการบริหารคน ไม่ใช่แค่ “**ทางเลือก**” แต่เป็น “**หัวใจ**” ของการอยู่รอดและเติบโต

หนังสือเล่มนี้จะช่วยคุณ:

- เข้าใจความสำคัญของ “Growth Mindset” ในการพัฒนาทีม
- เรียนรู้วิธีสร้างแรงบันดาลใจและผลักดันศักยภาพของพนักงาน
- จัดการความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคลในทีม
- ใช้เทคนิคการบริหารคนด้วยโมเดล DISC อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยหลักการที่นำไปใช้ได้จริงและตัวอย่างที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ หนังสือเล่มนี้จะเป็นคู่มือสำคัญสำหรับผู้นำทุกคนที่ต้องการเพิ่มศักยภาพคนในทีม พร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จและผลกำไรที่ยั่งยืน

พร้อมหรือยัง ที่จะเปลี่ยนความคิด สร้างความต่าง และทำให้ทีมของคุณเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จที่แท้จริง!

