

กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง: การปลูกฝังความเป็นเลิศในฐานะผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ Advanced Leadership Strategies: Cultivating Excellence as an Inspirational Boss

สมบูรณ์ แก้วลมัย^{1*}, วัชรภรณ์ จันทนุกูล ² และ สันญา เคนาภูมิ³

Somboon Kaewlamai^{1*}, Watcharaporn Jantanukul² and Sanya Kenaphoom³

¹คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Expert Committee of Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

²มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

³คณะรัฐศาสตร์และการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

*Corresponding Author; e-mail : Somboon_keaw@hotmail.com

DOI : 10.14456/ajfld.2025.7

Received : : December 16, 2024; Revised : February 10, 2025; Accepted : February 28, 2025

บทคัดย่อ

องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรคือความเป็นเลิศด้านภาวะผู้นำ และการพัฒนาคุณสมบัตินี้ต้องใช้เทคนิคภาวะผู้นำที่ซับซ้อน บทความนี้เน้นที่การผสมรวมของสติปัญญาทางอารมณ์ การคิดเชิงวิสัยทัศน์ และการตัดสินใจที่ประสบความสำเร็จ โดยจะตรวจสอบแนวคิดพื้นฐานและวิธีการปฏิบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่ยอดเยี่ยม บทความนี้จะสำรวจคุณสมบัติพื้นฐานของผู้นำที่ดีเหมาะสำหรับการเป็นผู้นำที่ดี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำขั้นสูง (1) สติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) (2) ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience) (3) การคิดเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Thinking) (4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) (5) ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม (Ethical Leadership) (6) การพัฒนาบุคลากร และการให้คำปรึกษา (Talent Development and Mentorship) (7) การแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) อย่างไรก็ตามคุณสมบัติหลักของหัวหน้าที่ดีประกอบด้วย (1) ทักษะความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างตั้งใจ (2) การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน และ (3) ส่งเสริมนวัตกรรมและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูงได้แก่ (1) ภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้: การตอบสนองต่อพลวัตและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป (2) การให้คำปรึกษาและการพัฒนาทักษะ: การบ่มเพาะผู้นำในอนาคต และ (3) เทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้งเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมของทีมที่เป็นหนึ่งเดียว

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำขั้นสูง, กลยุทธ์, การปลูกฝังความเป็นเลิศ, ผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ

Citation : Kaewlamai, S., Jantanukul, W., & Kenaphoom, S. (2025). Advanced Leadership Strategies: Cultivating Excellence as an Inspirational Boss. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>



Abstract

One of the key components of organizational success is leadership excellence, and developing this quality requires sophisticated leadership techniques. This article focuses on the integration of emotional intelligence, visionary thinking, and successful decision-making, examining the underlying concepts and practices that characterize great managers. This article explores the fundamental qualities of a good leader that make a good manager. The results found that the elements of Advanced Leadership; (1) Emotional Intelligence, (2) Adaptability and Resilience, (3) Visionary Thinking, (4) Effective Communication, (5) Ethical Leadership, (6) Talent Development and Mentorship, (7) Conflict Resolution. However, the key Qualities of a Good Leader are; (1) Empathy and Active Listening Skills, (2) Decision Making Under Uncertainty, and (3) Fostering Innovation and Fostering Creativity. In addition, the advanced leadership strategies consist of; (1) Adaptive Leadership: Responding to Changing Dynamics and Challenges, (2) Mentoring and Skill Development: Nurturing Future Leaders, and (3) Conflict Resolution Techniques to Maintain a Solid Team Environment.

Keywords: Advanced Leadership, Strategies, Cultivating Excellence, Inspirational Boss

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและมีบทบาทสำคัญในการประสบความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน ภาวะผู้นำขั้นสูงถูกกำหนดให้เป็นแนวทางที่ครอบคลุมในภาวะผู้นำที่ผสมผสานสติปัญญาทางอารมณ์ การคิดเชิงวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่ปรับเปลี่ยนได้เพื่อจัดการกับความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ภาวะผู้นำขั้นสูงเน้นที่ความคิดเชิงรุกและนวัตกรรม ช่วยให้ผู้นำสามารถรับมือกับความท้าทาย สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน และขับเคลื่อนการเติบโตอย่างยั่งยืน (Goleman, Boyatzis และ McKee, 2013)

ความสำคัญของการปลูกฝังความเป็นเลิศในฐานะผู้นำนั้นไม่สามารถพูดเกินจริงได้ ผู้นำที่ยอดเยี่ยมจะกำหนดแนวทางสำหรับวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงาน และปรับความพยายามของแต่ละบุคคลและส่วนรวมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นเชื่อมโยงโดยตรงกับประสิทธิภาพของทีมงาน นวัตกรรม และความยืดหยุ่นขององค์กรที่ปรับปรุงดีขึ้นเมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง (Bass และ Riggio, 2006) เนื่องจากภาวะผู้นำกำลังเปลี่ยนผ่านจากรูปแบบลำดับขั้นไปสู่แนวทางการทำงานร่วมกันมากขึ้น การปลูกฝังความเป็นเลิศจึงไม่ได้เกี่ยวข้องกับแค่การจัดการทีมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้พวกเขาผ่านวิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และการเสริมอำนาจร่วมกันด้วย (Northouse, 2021)

กลยุทธ์ความเป็นผู้นำขั้นสูงมีความจำเป็นต่อการจัดการกับความซับซ้อนขององค์กร ส่งเสริมนวัตกรรม และรับรองความสำเร็จในระยะยาว กลยุทธ์เหล่านี้ผสมผสานรวมสติปัญญาทางอารมณ์ ความเป็นผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่นใน

Citation : สมบูรณ์ แก้วลมัย, วัชรภรณ์ จันทนกุล, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2568). กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง: การปลูกฝังความเป็นเลิศใน



ฐานะผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102.
<https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>

สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Goleman, Boyatzis, & McKee, 2013; Heifetz, Grashow, & Linsky, 2009) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน การกำกับดูแลที่มีจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร จะสร้างพนักงานที่มีประสิทธิภาพและแรงจูงใจในขณะที่ยังเสริมสร้างความไว้วางใจของผู้ถือผลประโยชน์ (Bass & Riggio, 2006; Brown & Treviño, 2006) กลยุทธ์ความเป็นผู้นำขั้นสูงส่งเสริมการเติบโตขององค์กร การตัดสินใจที่มีจริยธรรม และความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมในระยะยาว โดยส่งเสริมการรวมกลุ่ม การทำงานร่วมกัน และแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจที่ยั่งยืน (Northouse, 2021; Porter & Kramer, 2011)

บทความนี้มุ่งเน้นไปที่กลยุทธ์ที่ดำเนินการได้ซึ่งผู้นำสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นหัวหน้าที่ยอดเยี่ยม บทความนี้จะสำรวจหลักการสำคัญของภาวะผู้นำขั้นสูง รวมถึงสติปัญญาทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับตัว และนวัตกรรม ควบคู่ไปกับเทคนิคเชิงปฏิบัติสำหรับการให้คำปรึกษา การแก้ไขข้อขัดแย้ง และการสร้างทีม ด้วยการผสมผสานกลยุทธ์เหล่านี้เข้าด้วยกัน ผู้นำสามารถสร้างสภาพแวดล้อมแห่งความเป็นเลิศที่ส่งเสริมความสำเร็จของบุคคลและองค์กรได้

หลักการสำคัญของภาวะผู้นำขั้นสูง

1. สติปัญญาทางอารมณ์และอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ (Emotional Intelligence and Its Influence on Leadership Effectiveness)

สติปัญญาทางอารมณ์ (EI) เป็นรากฐานของภาวะผู้นำขั้นสูง ซึ่งครอบคลุมถึงการตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง แรงจูงใจ ความเห็นอกเห็นใจ และทักษะทางสังคม (Goleman, 1995) ผู้นำที่มีค่า EI สูงจะมีความสามารถที่ดีกว่าในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและของสมาชิกในทีม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกและสร้างสรรค์ EI ช่วยเพิ่มการสื่อสาร การแก้ไขข้อขัดแย้ง และความสามัคคีในทีม ช่วยให้ผู้นำสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งขึ้นและตัดสินใจอย่างรอบรู้และเห็นอกเห็นใจ การวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์มีประสิทธิภาพมากกว่าในการกระตุ้นทีมและขับเคลื่อนประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้ EI เป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำสมัยใหม่ (Boyatzis, Goleman และ Rhee, 2000)

2. การสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือภายในทีม (Building Trust and Credibility Within Teams)

ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจสร้างขึ้นจากการกระทำที่สม่ำเสมอ ความโปร่งใส และความยุติธรรม ในขณะที่ความน่าเชื่อถือเกิดจากความเชี่ยวชาญ ความน่าเชื่อถือ และความซื่อสัตย์ (Covey, 2006) ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบเปิดและการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมจะสร้างสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในทีมรู้สึกมีคุณค่าและมีอำนาจ ความไว้วางใจนี้ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพิ่มขวัญกำลังใจ และปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมของทีม นอกจากนี้ ผู้นำที่น่าเชื่อถือจะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความภักดีและความมุ่งมั่น ซึ่งมีความสำคัญต่อการเอาชนะความท้าทายขององค์กรและบรรลุความสำเร็จในระยะยาว

3. การคิดแบบมีวิสัยทัศน์: การจัดแนวเป้าหมายของทีมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (Visionary Thinking: Aligning Team Goals with Organizational Objectives)

Citation : Kaewlamai, S., Jantanukul, W., & Kenaphoom, S. (2025). Advanced Leadership Strategies: Cultivating Excellence as an Inspirational Boss. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>

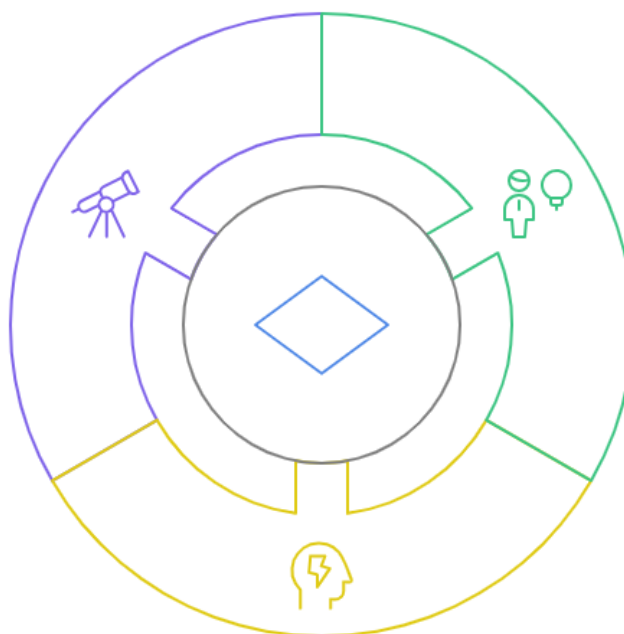


ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการร่างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจซึ่งจัดแนวความพยายามของทีมให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะระบุจุดประสงค์ที่ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความกระตือรือร้น และกำหนดทิศทาง เพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกในทีมทุกคนเข้าใจบทบาทของตนในการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Kotter, 2012) การจัดแนวนี้นี้ไม่เพียงแต่เพิ่มการมุ่งมั่นในระดับบุคคลและกลุ่มเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมนวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัวอีกด้วย ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถกระตุ้นให้ทีมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศโดยปลูกฝังมุมมองเชิงมองไปข้างหน้าและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำขั้นสูง

การคิดแบบมีวิสัยทัศน์

จัดแนวเป้าหมายของทีมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ



สติปัญญาทางอารมณ์

ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความร่วมมือในทีม

การสร้างควมไว้วางใจ

สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและลดความขัดแย้งในทีม

ภาพที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำขั้นสูง

Citation : สมบูรณ์ แก้วลมัย, วัชรารักษ์ จันทนกุล, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2568). กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง: การปลูกฝังความเป็นเลิศใน



ฐานะผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>

องค์ประกอบของภาวะผู้นำขั้นสูง

1.สติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence): สติปัญญาทางอารมณ์ (EI) คือความสามารถในการเข้าใจ ควบคุม และแสดงอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันก็รับรู้และมีอิทธิพลต่ออารมณ์ของผู้อื่น (Goleman, 1995) ทักษะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับภาวะผู้นำขั้นสูงเนื่องจากทักษะนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตัดสินใจ และการแก้ไขข้อขัดแย้ง ผู้นำที่มีค่า EI สูงจะส่งเสริมความไว้วางใจและความเห็นอกเห็นใจภายในทีม ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจ ซึ่งพนักงานจะรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีแรงจูงใจ นอกจากนี้ สติปัญญาทางอารมณ์ยังช่วยให้ผู้นำมีสติสัมปชัญญะภายใต้ความกดดัน รักษาสมาธิและความชัดเจนในสถานการณ์ที่ท้าทาย (Salovey & Mayer, 1990)

2.ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience): ผู้นำขั้นสูงต้องรับมือกับความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องการความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัวหมายถึงความสามารถในการปรับกลยุทธ์ แนวทาง และทัศนคติเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่ความยืดหยุ่นเกี่ยวข้องกับการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วจากอุปสรรคและรักษาความมุ่งมั่นเมื่อเผชิญกับความทุกข์ยาก (Pulakos et al., 2000) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในด้านเหล่านี้สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความมั่นใจและความมั่นคงภายในทีมของตน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความท้าทายเป็นโอกาสสำหรับการเติบโตมากกว่าอุปสรรคที่ไม่อาจเอาชนะได้ (Coutu, 2002)

3.การคิดเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Thinking): การคิดเชิงวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวและจัดแนวเป้าหมายของทีมและองค์กรให้สอดคล้องกันเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะระบุจุดประสงค์ที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ทีมของตนทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Kotter, 2012) พวกเขามีวิสัยทัศน์ในการคาดการณ์แนวโน้มและความท้าทายในอนาคต ทำให้องค์กรของตนสามารถแข่งขันและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้ แนวทางการคิดเชิงก้าวหน้านี้ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ทำให้มั่นใจได้ว่าเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวจะได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Nanus, 1992)

4.การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication): การสื่อสารเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำขั้นสูง ซึ่งรวมถึงความสามารถในการถ่ายทอดความคิดอย่างชัดเจน ตั้งใจฟังและให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องแน่ใจว่าสมาชิกในทีมเข้าใจความคาดหวัง วัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร (Clampitt, 2016) นอกจากนี้ พวกเขายังสนับสนุนการสนทนาอย่างเปิดเผย ทำให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความคิดเห็นได้ การสื่อสารสองทางนี้ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ลดความเข้าใจผิด และเสริมสร้างความสัมพันธ์ ส่งผลให้ทีมมีความสามัคคีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม (Ethical Leadership): ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมเกี่ยวข้องกับการยึดมั่นตามหลักศีลธรรมและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ ผู้นำขั้นสูงเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่มีจริยธรรม แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม ความเคารพ และความรับผิดชอบในการกระทำของตน (Brown & Treviño, 2006) การจัดลำดับความสำคัญของการตัดสินใจที่มีจริยธรรมจะสร้างความ

Citation : Kaewlamai, S., Jantanukul, W.. & Kenaphoom, S. (2025). Advanced Leadership Strategies: Cultivating Excellence as an Inspirational Boss. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>



ไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ และทำให้มั่นใจว่าทีมของตนสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมยังส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย โดยให้แน่ใจว่าองค์กรดำเนินงานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Freeman, 2001)

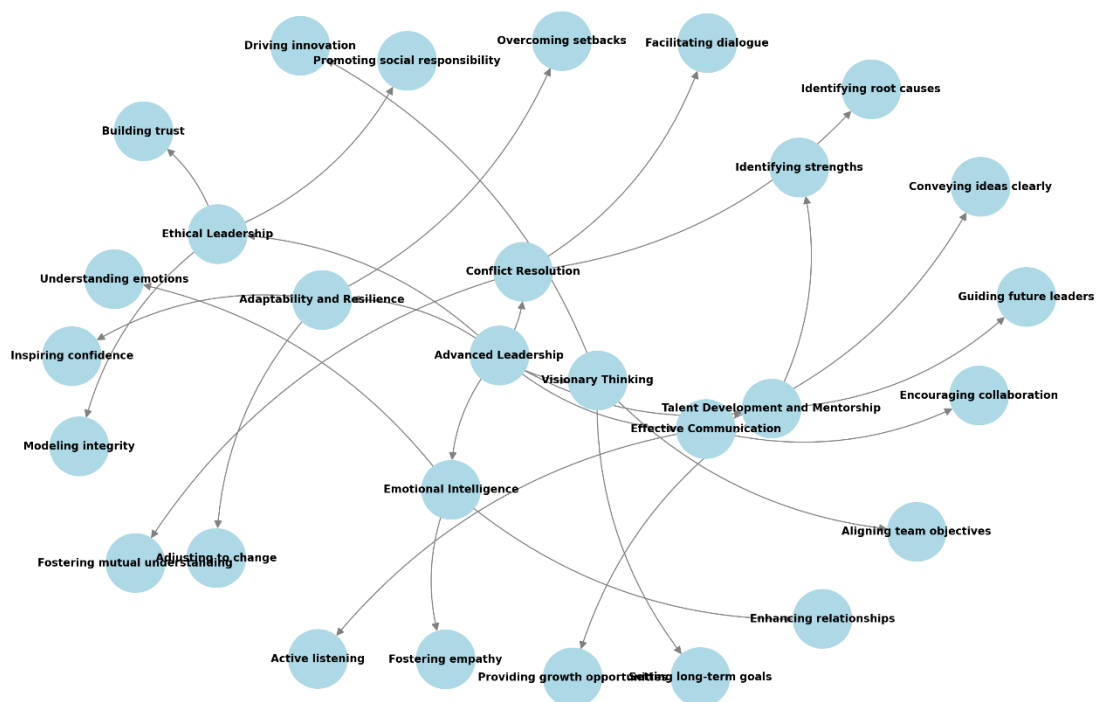
6. การพัฒนาบุคลากรและการให้คำปรึกษา (Talent Development and Mentorship):

ผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญกับการเติบโตและการพัฒนาของสมาชิกในทีมโดยให้คำปรึกษาและเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับการระบุจุดแข็งของแต่ละบุคคลและสร้างเส้นทางสู่การเติบโตในอาชีพ ในขณะที่การให้คำปรึกษาให้คำแนะนำและการสนับสนุนเพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุศักยภาพของตน (Kram, 1985) ผู้นำที่ลงทุนในการพัฒนาทีมงานจะไม่เพียงแต่เพิ่มขวัญกำลังใจเท่านั้น แต่ยังสร้างกลุ่มผู้นำในอนาคตอีกด้วย ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีความยั่งยืนและประสบความสำเร็จ

7. การแก้ไขข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution): ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในทีมใดๆ

และผู้นำระดับสูงจะต้องมีความสามารถในการจัดการและแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ การแก้ไขข้อขัดแย้งเกี่ยวข้องกับการระบุสาเหตุหลักของความขัดแย้ง อำนวยความสะดวกในการสนทนาอย่างเปิดเผย และส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันเพื่อบรรลุทางออกที่เป็นมิตร (De Dreu & Van Vianen, 2001) ผู้นำที่มีทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้งจะช่วยรักษาความสามัคคีในทีม ลดความเครียด และเพิ่มการทำงานร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่าข้อขัดแย้งจะไม่ขัดขวางความก้าวหน้าขององค์กร

Mind Map: Elements of Advanced Leadership



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำขั้นสูง

Citation : สมบูรณ์ แก้วลมัย, วัชรภรณ์ จันทนกุล, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2568). กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง: การปลูกฝังความเป็นเลิศใน
ฐานะผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102.
<https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>



คุณสมบัติหลักของหัวหน้าที่ดี

1. ทักษะความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างตั้งใจ

ความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างตั้งใจเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของหัวหน้าที่ดี ความเห็นอกเห็นใจช่วยให้ผู้นำเข้าใจและแบ่งปันความรู้สึกของพนักงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและครอบคลุม (Goleman, 1995) เมื่อผู้นำแสดงความเห็นอกเห็นใจ พวกเขาจะส่งเสริมความไว้วางใจและความภักดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสามัคคีและความร่วมมือในทีม

1.1 การฟังอย่างตั้งใจ: ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมุ่งเน้นอย่างเต็มที่ในสิ่งที่อีกฝ่ายกำลังพูด เข้าใจมุมมองของอีกฝ่าย และตอบสนองอย่างมีสติ การฟังอย่างตั้งใจไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงการสื่อสาร แต่ยังทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการรับฟัง เพิ่มขวัญกำลังใจและการมีส่วนร่วม (Rogers & Farson, 1987)

1.2 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำที่เห็นอกเห็นใจและฟังอย่างตั้งใจสามารถระบุปัญหาของทีมได้ดีขึ้น แก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้คำแนะนำที่มีความหมายได้

2. การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน

หัวหน้าที่ดีจะมีความโดดเด่นในการตัดสินใจ แม้ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือกดดันสูง การตัดสินใจที่ปรับเปลี่ยนได้: ผู้นำต้องประเมินความเสี่ยง ชั่งน้ำหนักผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น และดำเนินการอย่างเด็ดขาดโดยขาดข้อมูลครบถ้วน ซึ่งต้องใช้ความสมดุลของสัญชาตญาณ การคิดวิเคราะห์ และความมั่นใจ (Tichy & Bennis, 2007)

2.1 การลดอคติ: การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับการระบุและต่อต้านอคติทางความคิดที่อาจทำให้การตัดสินใจคลุมเครือ เช่น อคติยืนยันหรือความมั่นใจมากเกินไป (Kahneman, 2011)

2.2 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำที่ตัดสินใจอย่างถูกต้องภายใต้ความไม่แน่นอนจะสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมของตน แสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่น และให้ทิศทางในช่วงเวลาที่ท้าทาย

3. ส่งเสริมนวัตกรรมและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

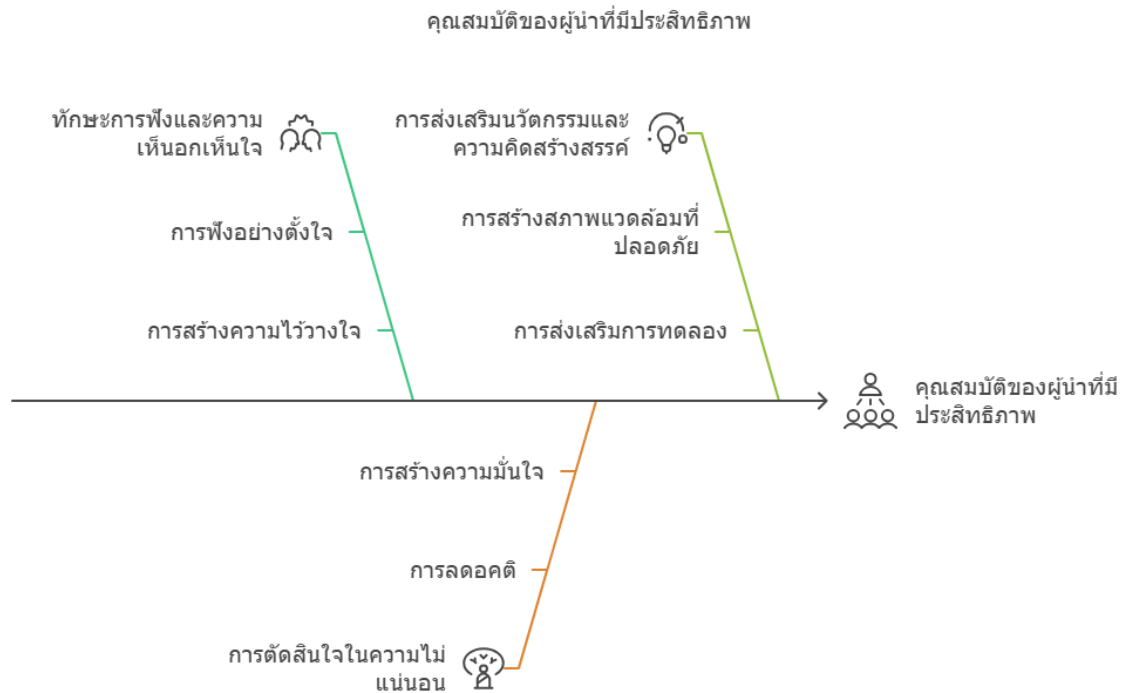
ผู้บริหารที่ดีจะส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมโดยส่งเสริมให้พนักงานคิดอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความเสี่ยงที่คำนวณได้

3.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย: ผู้นำส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์โดยให้แน่ใจว่าพนักงานรู้สึกปลอดภัยที่จะแบ่งปันความคิดโดยไม่ต้องกลัวการตัดสินหรือความล้มเหลว (Edmondson, 1999)

3.2 การส่งเสริมการทดลอง: ผู้นำที่ให้อิสระแก่ความคิดสร้างสรรค์และเฉลิมฉลองความสำเร็จและความล้มเหลว จะช่วยสร้างบรรยากาศที่พนักงานรู้สึกมีแรงบันดาลใจที่จะสำรวจแนวทางใหม่ๆ

3.3 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำจะส่งเสริมการเติบโตและความสามารถในการปรับตัวขององค์กรด้วยการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้มั่นใจว่าทีมงานจะยังคงสามารถแข่งขันในตลาดที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้





ภาพที่ 3 คุณสมบัติของผู้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สรุปคุณลักษณะสำคัญเหล่านี้ ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจและการฟังอย่างกระตือรือร้น การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน และการส่งเสริมนวัตกรรม จะทำให้หัวหน้ามีความเป็นเลิศ ผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจ รับมือกับความซับซ้อน และสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้ทั้งตัวบุคคลและองค์กรประสบความสำเร็จ

กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง

1. ภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้: การตอบสนองต่อพลวัตและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงไป

ภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้คือความสามารถในการมีความยืดหยุ่นและมีไหวพริบในการรับมือกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและพลวัต แนวทางนี้เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลง การประเมินผลกระทบ และการนำกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อตอบสนองต่อความท้าทาย (Heifetz et al., 2009)

1.1 ประเด็นสำคัญของภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้:

การระบุปัญหา: การแยกแยะปัญหาทางเทคนิค (ปัญหาที่มีทางแก้ไขที่ชัดเจน) จากความท้าทายที่ปรับตัวได้ (ปัญหาที่ต้องเรียนรู้ใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม)

การเสริมพลังให้กับทีม: การสนับสนุนการทำงานร่วมกันและข้อมูลจากสมาชิกในทีมเพื่อรับมือกับความท้าทายอย่างสร้างสรรค์

ความยืดหยุ่นและความคล่องตัว: การรักษาสมาธิและปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

Citation : สมบูรณ์ แก้วลมัย, วัชรภรณ์ จันทนกุล, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2568). กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง: การปลูกฝังความเป็นเลิศใน



ฐานะผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>

ผลกระทบจากภาวะผู้นำ: ผู้นำที่ปรับตัวได้จะสร้างวัฒนธรรมแห่งความยืดหยุ่นและนวัตกรรม ช่วยให้ทีมของตนสามารถเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนหรือก่อกวน

2. การให้คำปรึกษาและการพัฒนาทักษะ: การบ่มเพาะผู้นำในอนาคต

การให้คำปรึกษาและการพัฒนาทักษะมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำระดับสูง ผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่บริหารจัดการทีมงานปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังลงทุนเพื่อการเติบโตของผู้นำในอนาคตอีกด้วย (Kram, 1985)

2.1 การให้คำปรึกษา: เกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำ การสนับสนุน และข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะและความมั่นใจของตนเอง ช่วยให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำทางอาชีพ ตั้งเป้าหมาย และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้

2.1 การพัฒนาทักษะ: รวมถึงการระบุจุดแข็งของแต่ละบุคคล สร้างโอกาสในการเรียนรู้และเติบโต และส่งเสริมความคิดในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ส่งเสริมโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำและโครงการข้ามสายงานเพื่อเตรียมพนักงานให้พร้อมสำหรับบทบาทภาวะผู้นำ

2.3 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำที่มุ่งเน้นการให้คำปรึกษาและการพัฒนาจะสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง และยืดหยุ่นมากขึ้น รับรองความสำเร็จและความยั่งยืนในระยะยาว

3. เทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้งเพื่อรักษาสภาพแวดล้อมของทีมที่เป็นหนึ่งเดียว

การแก้ไขข้อขัดแย้งเป็นกลยุทธ์สำคัญในการรักษาความสามัคคีและประสิทธิภาพของทีม ความขัดแย้งและความตึงเครียดอาจเกิดขึ้นภายในทีมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ผู้นำที่มีทักษะจะจัดการกับสิ่งเหล่านี้อย่างสร้างสรรค์

3.1 เทคนิคการแก้ไขข้อขัดแย้ง:

การฟังอย่างมีส่วนร่วม: เข้าใจมุมมองทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อขัดแย้งโดยไม่ลำเอียง

การไกล่เกลี่ย: อำนวยความสะดวกในการอภิปรายอย่างเปิดเผยและชี้แนะฝ่ายต่างๆ ไปสู่วิธีแก้ปัญหาที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับได้

เน้นที่ผลประโยชน์ ไม่ใช่ตำแหน่ง: ระบุความต้องการพื้นฐานแทนที่จะเน้นที่ความต้องการระดับผิวเผินเท่านั้น (Fisher & Ury, 1981)

การสร้างโซลูชันที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์: การเสนอวิธีแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายในขณะที่ยังสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.2 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำสามารถป้องกันการหยุดชะงัก เสริมสร้างความสัมพันธ์ และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความเคารพและความร่วมมือได้โดยการแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ





ภาพที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำขั้นสูง

สรุปกลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูงเหล่านี้—ภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้ การให้คำปรึกษาและการพัฒนาบุคลากร และการแก้ไขข้อขัดแย้ง—ช่วยให้ผู้นำมีเครื่องมือในการรับมือกับความท้าทายที่ซับซ้อน บ่มเพาะบุคลากรในอนาคต และสร้างทีมที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง ด้วยการใช้แนวทางเหล่านี้ ผู้นำสามารถขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรม ความยืดหยุ่น และความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวได้

การปรับปรุงประสิทธิภาพของทีม

1. สร้างวัฒนธรรมแห่งความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญของทีมที่มีประสิทธิภาพสูง

1.1 ความรับผิดชอบ:

เกี่ยวข้องกับการกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจน การกำหนดบทบาท และการถือเอาสมาชิกในทีมรับผิดชอบต่อการกระทำและผลลัพธ์ของตนเอง (Lencioni, 2002)

ผู้นำส่งเสริมความรับผิดชอบโดยเป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ ให้ข้อเสนอแนะที่โปร่งใส และจัดการกับผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอย่างสร้างสรรค์

Citation : สมบูรณ์ แก้วลมัย, วัชรภรณ์ จันทนกุล, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2568). กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง: การปลูกฝังความเป็นเลิศใน



ฐานะผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102.
<https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>

1.2 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง:

เน้นการเรียนรู้ นวัตกรรม และการมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศผ่านกระบวนการแบบวนซ้ำและแนวทางปฏิบัติที่สะท้อนกลับ (Deming, 1986)

ทีมงานได้รับการสนับสนุนให้ประเมินผลงานของตนเอง ระบุพื้นที่สำหรับการเติบโต และดำเนินการปรับปรุง

1.3 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะสร้างความไว้วางใจ สนับสนุนความเป็นเจ้าของ และปรับปรุงประสิทธิภาพของทีม ซึ่งขับเคลื่อนความสำเร็จในระยะยาว

2. แนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อจูงใจและสร้างความมีส่วนร่วมให้กับทีม

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานของแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของทีม

2.1 ความชัดเจนและความโปร่งใส: ผู้นำควรระบุเป้าหมาย ความคาดหวัง และความคืบหน้าอย่างชัดเจน เพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกในทีมเข้าใจบทบาทและผลงานของตน (Clampitt, 2016)

2.2 การฟังอย่างมีส่วนร่วม: การสนับสนุนการสื่อสารสองทางส่งเสริมความเคารพและความเข้าใจซึ่งกันและกัน ช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ไขข้อกังวลและปรับกลยุทธ์ได้

2.3 ข้อความที่สร้างแรงบันดาลใจ: ผู้นำที่สื่อสารวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจและยอมรับผลงานของแต่ละคน จะสร้างความรู้สึกมีจุดมุ่งหมายและความเป็นส่วนหนึ่งในหมู่สมาชิกในทีม

2.4 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: การสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ ผู้นำส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ลดความเข้าใจผิด และสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมมีความมุ่งมั่นมากขึ้น

3. การใช้กลไกการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการเติบโตของบุคคลและทีม

การให้ข้อเสนอแนะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับการพัฒนาของบุคคลและส่วนรวม

3.1 การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์: การให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งมอบในเวลาที่เหมาะสมและเฉพาะเจาะจงจะช่วยให้แต่ละคนเข้าใจจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง (Stone & Heen, 2014)

3.2 การให้ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน: การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกันส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการตรวจสอบ: การประเมินผลตามกำหนดเวลาเป็นประจำจะช่วยให้มั่นใจว่าจะสอดคล้องกับเป้าหมายและเปิดโอกาสให้มีการฝึกสอนและให้การสนับสนุน

3.4 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำที่ใช้กลไกการให้ข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพจะสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ทั้งบุคคลและทีมเติบโตได้

สรุปผู้นำสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมได้อย่างมีนัยสำคัญโดยการส่งเสริมความรับผิดชอบ การใช้ประโยชน์จากการสื่อสารที่มีประสิทธิผล และการใช้กลไกการให้ข้อเสนอแนะ แนวทางปฏิบัตินี้ไม่เพียงแต่ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพและนวัตกรรมของทีมเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นบวกและให้การสนับสนุนอีกด้วย



ความท้าทายในภาวะผู้นำระดับสูง

1. การสร้างสมดุลระหว่างอำนาจและการเข้าถึงได้

ความท้าทายที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงคือการหาสมดุลระหว่างการยืนยันอำนาจและการเข้าถึงได้

1.1 อำนาจ: ผู้นำต้องตัดสินใจ บังคับใช้ความรับผิดชอบ และรักษาวินัยขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม อำนาจที่มากเกินไปอาจทำให้พนักงานรู้สึกแปลกแยกและขัดขวางการทำงานร่วมกัน (Bass & Riggio, 2006)

1.2 การเข้าถึงได้: ผู้นำที่เข้าถึงได้ส่งเสริมการสื่อสารแบบเปิดและความไว้วางใจ กระตุ้นให้พนักงานแบ่งปันความคิด ความกังวล และข้อเสนอแนะ (Goleman, 1995) อย่างไรก็ตาม การผ่อนปรนมากเกินไปอาจนำไปสู่การขาดความเคารพหรือลดประสิทธิภาพการทำงานของทีม

1.3 กลยุทธ์ภาวะผู้นำ: การสร้างสมดุลเกี่ยวข้องกับการแสดงให้เห็นถึงความสามารถและความมั่นใจในการตัดสินใจในขณะที่ยังคงมีความเห็นอกเห็นใจและให้การสนับสนุน ซึ่งต้องใช้สติปัญญาทางอารมณ์ การฟังอย่างตั้งใจ และการสื่อสารที่สม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานรู้สึกมีคุณค่าโดยไม่บั่นทอนอำนาจของผู้นำ

2. การเอาชนะแรงต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงภายในทีม

แรงต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิกริยาธรรมชาติภายในทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.1 สาเหตุของแรงต้านทาน: พนักงานอาจกลัวความไม่มั่นคงในงาน ขาดความไว้วางใจในภาวะผู้นำ หรือรู้สึกกดดันกับกระบวนการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ (Kotter & Schlesinger, 1979)

2.2 กลยุทธ์ในการเอาชนะแรงต้านทาน:

การสื่อสารที่ชัดเจน: ผู้นำต้องอธิบายเหตุผลเบื้องหลังการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นย้ำถึงประโยชน์สำหรับทั้งองค์กรและพนักงาน

การมีส่วนร่วม: การรวมสมาชิกในทีมไว้ในกระบวนการตัดสินใจช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและลดการต่อต้าน

การสนับสนุน: การให้การฝึกอบรม ทรัพยากร และการสนับสนุนทางอารมณ์ช่วยให้พนักงานปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำที่รับมือกับแรงต้านทานด้วยความเห็นอกเห็นใจและความชัดเจน ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่นยิ่งขึ้น เพิ่มโอกาสในการนำการเปลี่ยนแปลงไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ

3. การจัดการทีมงานที่หลากหลายและทำงานจากระยะไกลในสถานที่ทำงานแบบโลกาภิวัตน์

การเพิ่มขึ้นของโลกาภิวัตน์และการทำงานจากระยะไกลทำให้การจัดการทีมงานมีความซับซ้อนมากขึ้น

3.1 ความท้าทายด้านความหลากหลาย: ความแตกต่างในภูมิหลังทางวัฒนธรรม ภาษา และรูปแบบการทำงานอาจนำไปสู่ความเข้าใจผิดและความขัดแย้ง (Hofstede, 1980)

3.2 ความท้าทายในการทำงานทางไกล: ทีมงานทางไกลเผชิญกับความยากลำบากในการรักษาการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และความรู้สึกถึงการเชื่อมโยง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตและขวัญกำลังใจ

3.3 กลยุทธ์ในการจัดการความหลากหลายและทีมงานทางไกล:

Citation : สมบูรณ์ แก้วลมัย, วัชรภรณ์ จันทนกุล, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2568). กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง: การปลูกฝังความเป็นเลิศใน



ฐานะผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102.
<https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>

ความสามารถทางวัฒนธรรม: ผู้นำควรลงทุนในการทำความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริมการรวมกลุ่ม

เครื่องมือด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร: การใช้แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกันและการเข้าถึงทางเสมือนจริงเป็นประจำจะช่วยให้การสื่อสารมีความสม่ำเสมอ

ความยืดหยุ่น: การรองรับเขตเวลาและความชอบในการทำงานที่แตกต่างกันจะช่วยเพิ่มความสามัคคีและความพึงพอใจในทีม

3.4 ผลกระทบต่อภาวะผู้นำ: ผู้นำสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงซึ่งกระจายอยู่ทั่วโลกซึ่งเจริญรุ่งเรืองแม้จะมีความแตกต่างทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมก็ตาม โดยการยอมรับความหลากหลายและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปการสร้างสมดุลระหว่างอำนาจกับความสามารถในการเข้าถึง การเอาชนะความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง และการจัดการทีมงานที่มีความหลากหลายและทำงานทางไกลเป็นความท้าทายที่สำคัญในภาวะผู้นำขั้นสูง การจัดการกับความท้าทายเหล่านี้ต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างสติปัญญาทางอารมณ์ ความสามารถในการปรับตัว และการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้มั่นใจถึงความสามัคคีในทีม การมีส่วนร่วมและความสำเร็จในระยะยาว

กรณีศึกษาและตัวอย่างเชิงปฏิบัติ

ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจแสดงทักษะภาวะผู้นำขั้นสูงผ่านความสามารถในการรับมือกับความท้าทาย ส่งเสริมนวัตกรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม ตัวอย่างเช่น Satya Nadella ซีอีโอของ Microsoft มักได้รับการเน้นย้ำถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและทิศทางขององค์กร Nadella ให้ความสำคัญกับความเห็นอกเห็นใจและ "แนวคิดการเติบโต" ทั้งทั้งบริษัท โดยสนับสนุนให้พนักงานยอมรับการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Nadella, 2017) การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ของเขาไปสู่การประมวลผลบนคลาวด์ และปัญญาประดิษฐ์ทำให้ Microsoft กลับมามีชีวิตชีวามากขึ้น และทำให้ Microsoft กลายเป็นหนึ่งในบริษัทที่มีมูลค่าสูงสุดในโลก กรณีศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการคิดเชิงวิสัยทัศน์และสติปัญญาทางอารมณ์สามารถขับเคลื่อนนวัตกรรมและความสำเร็จขององค์กรได้อย่างไร ซึ่งเน้นย้ำถึงบทบาทของภาวะผู้นำขั้นสูงในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและบรรลุเป้าหมายระยะยาว

ตัวอย่างภาวะผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจอีกประการหนึ่งมาจากจาซินดา อาร์เดิร์น อดีตนายกรัฐมนตรีของนิวซีแลนด์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเหตุการณ์กราดยิงที่มัสยิดไครสต์เชิร์ชในปี 2019 อาร์เดิร์นได้แสดงให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจและความเด็ดขาดอย่างไม่ธรรมดาด้วยการมอบความสบายใจให้กับประเทศที่กำลังโศกเศร้าในขณะที่นำการปฏิรูปกฎหมายปืนมาใช้ในทันที (มิลเลอร์, 2020) รูปแบบภาวะผู้นำของเธอผสมผสานความเห็นอกเห็นใจเข้ากับการกระทำ ทำให้ได้รับความเคารพอย่างกว้างขวางทั่วโลก กรณีนี้เน้นย้ำว่าภาวะผู้นำที่มีจริยธรรมและความฉลาดทางอารมณ์สามารถส่งเสริมความสามัคคีและปลูกฝังความมั่นใจในทีมในช่วงวิกฤตได้อย่างไร ความสามารถของอาร์เดิร์นในการสร้างสมดุลระหว่างอำนาจและความเป็นกันเองเน้นย้ำถึงความสำคัญของลักษณะเหล่านี้ในการรักษาความไว้วางใจและความสามัคคี

อย่างไรก็ตาม ความล้มเหลวในภาวะผู้นำก็เห็นได้ชัดเช่นกัน ตัวอย่างที่น่าสังเกตคือ Adam Neumann ผู้ร่วมก่อตั้ง WeWork ซึ่งความมั่นใจเกินเหตุและการบริหารจัดการที่ผิดพลาดทำให้มูลค่า

Citation : Kaewlamai, S., Jantanukul, W.. & Kenaphoom, S. (2025). Advanced Leadership Strategies: Cultivating Excellence as an Inspirational Boss. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>



บริษัทลดลงอย่างมากในปี 2019 การขาดความรับผิดชอบและวินัยทางการเงินของ Neumann ร่วมกับการขยายตัวมากเกินไปและแรงจูงใจในการแสวงหากำไรส่วนตัว ทำให้ความไว้วางใจระหว่างนักลงทุนและพนักงานลดลง (Garcia, 2020) การล่มสลายของเขาแสดงให้เห็นว่าการคิดเชิงวิสัยทัศน์เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ผู้นำต้องสร้างสมดุลระหว่างความทะเยอทะยานกับความประหลาดที่ถูกต้อง ความรอบคอบทางการเงิน และความเอาใจใส่ต่อสุขภาพขององค์กรเพื่อให้มั่นใจถึงความสำเร็จในระยะยาว

ในทางกลับกัน Elon Musk เป็นตัวอย่างที่น่าสนใจของการสร้างสมดุลระหว่างความทะเยอทะยานกับความเสี่ยงที่คำนวณมาอย่างดี ภาวะผู้นำของ Musk ที่ Tesla และ SpaceX โดดเด่นด้วยการคิดเชิงวิสัยทัศน์และความพากเพียรในการเอาชนะอุปสรรค แม้จะเผชิญกับความท้าทายมากมาย แนวทางที่สร้างสรรค์และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมของ Musk ได้นำไปสู่ความก้าวหน้าในด้านยานยนต์ไฟฟ้าและการสำรวจอวกาศ (Vance, 2017) ความสำเร็จของเขาแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวในการบรรลุเป้าหมายที่ทะเยอทะยาน โดยกรณีศึกษาเหล่านี้ร่วมกันเน้นย้ำว่าภาวะผู้นำขั้นสูงต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์ ความประหลาดที่ถูกต้อง และวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจถึงสิ่งที่แตกต่างระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ล้มเหลวในการรักษาความสำเร็จ

บทสรุป

กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปลูกฝังความเป็นเลิศ และทำให้ผู้นำสามารถรับมือกับความซับซ้อนขององค์กรยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมนวัตกรรม และสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพสูงได้ด้วยการใช้ประโยชน์จากสติปัญญาทางอารมณ์ ภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้ และแนวทางปฏิบัติทางจริยธรรม กลยุทธ์สำคัญ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมความรับผิดชอบ และการแก้ไขข้อขัดแย้ง จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าทีมจะมีความเหนียวแน่นและยืดหยุ่น และสามารถบรรลุเป้าหมายระยะยาวได้ แนวทางเหล่านี้ซึ่งแสดงให้เห็นโดยผู้นำที่เป็นแรงบันดาลใจ เช่น Satya Nadella และ Jacinda Ardern เน้นย้ำถึงพลังการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำขั้นสูงเมื่อจับคู่กับความเห็นอกเห็นใจ วิสัยทัศน์ และความสามารถในการปรับตัว

ในขณะที่ภาวะผู้นำยังคงพัฒนาต่อไปท่ามกลางโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความต้องการการเติบโตในระดับบุคคลและวิชาชีพจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ผู้นำควรไตร่ตรองถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงของตนเอง คว่าโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะผ่านการปลูกฝังสติปัญญาทางอารมณ์ การขอคำติชม หรือการให้คำปรึกษากับผู้อื่น การเดินทางสู่ความเป็นเลิศของภาวะผู้นำยังคงดำเนินต่อไป การมุ่งมั่นต่อความพยายามเหล่านี้ ไม่เพียงแต่จะช่วยให้บุคคลต่างๆ พัฒนาศักยภาพ ภาวะผู้นำของตนได้เท่านั้น แต่ยังสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเป็นเลิศในตัวผู้ที่พวกเขาเป็นผู้นำได้อีกด้วย ซึ่งจะส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองและสร้างสรรค์

Citation : สมบูรณ์ แก้วลมัย, วัชรภรณ์ จันทนกุล, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2568). กลยุทธ์ภาวะผู้นำขั้นสูง: การปลูกฝังความเป็นเลิศใน



ฐานะผู้บริหารผู้สร้างแรงบันดาลใจ. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102.
<https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>

เอกสารอ้างอิง

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*, 343–362.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Clampitt, P. G. (2016). *Communicating for managerial effectiveness: Challenges, strategies, solutions*. SAGE Publications.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46–55.
- Covey, S. R. (2006). *The speed of trust: The one thing that changes everything*. Free Press.
- De Dreu, C. K. W., & Van Vianen, A. E. M. (2001). Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams. *Journal of Organizational Behavior*, 22(3), 309–328.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
- Fisher, R., & Ury, W. (1981). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Penguin Books.
- Freeman, R. E. (2001). A stakeholder theory of the modern corporation. *Perspectives in Business Ethics*, 3, 38–48.
- Garcia, P. (2020). The rise and fall of Adam Neumann and WeWork. *Forbes*.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Heifetz, R. A., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard Business Press.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. SAGE Publications.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (1979). Choosing strategies for change. *Harvard Business Review*, 57(2), 106–114.

Citation : Kaewlamai, S., Jantanukul, W., & Kenaphoom, S. (2025). Advanced Leadership Strategies: Cultivating Excellence as an Inspirational Boss. *Administrative Journal for Local Development*, 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.14456/ajfld.2025.7>



- Kram, K. E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.
- Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. Jossey-Bass.
- Miller, C. (2020). Jacinda Ardern: Leading with empathy during crisis. *Leadership Journal*, 15(2), 134-139.
- Nadella, S. (2017). *Hit refresh: The quest to rediscover Microsoft's soul and imagine a better future for everyone*. Harper Business.
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*, 89(1/2), 62-77.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1987). *Active listening*. Gordon Training International.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9(3), 185-211.
- Stone, D., & Heen, S. (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin.
- Tichy, N. M., & Bennis, W. G. (2007). *Judgment: How winning leaders make great calls*. Portfolio.
- Vance, A. (2017). *Elon Musk: Tesla, SpaceX, and the quest for a fantastic future*. HarperCollins.

