



ฉบับ 252 - กรกฎาคม 2025

สื่อสารให้เข้าเป้า

สื่อสารกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่าง มั่นใจ และ ชัดเจน





IN THIS ISSUE:

01

การเป็นผู้นำตนเอง



คู่มือการโค้ชตนเอง (คำชี้แนะและเทคนิค)

พลังด้วยคำพูด: การมีอิทธิพลโดยปราศจากอำนาจ

02

การเป็นผู้นำร่วมกัน



การเปรียบเทียบมุมมองแบบคู่ (กับความต้องการของความเป็นผู้นำ)

การเชื่อมช่องว่าง: การสร้างสมดุลระหว่างความคาดหวังของทีมและความเป็นผู้นำ

03

การเป็นผู้นำที่ก้าวข้ามข้อจำกัด



คู่มือผู้นำ (สิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ)

ร่วมมืออย่างไร้เกมอำนาจ: การสร้างอิทธิพลข้ามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

04

มุมมอง



คำถามสะท้อนความคิด

การสื่อสารที่มากเกินไป: เมื่อการพูดกลายเป็นเรื่องน่าเบื่อ



พลังด้วยคำพูด:

การมีอิทธิพลโดยปราศจากอำนาจ

ความเป็นผู้นำที่แท้จริงไม่ได้ถูกกำหนดโดยตำแหน่งงาน แต่เป็นความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นด้วยคำพูดของคุณ เมื่อขาดอำนาจอย่างเป็นทางการ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์จะกลายเป็นพลังพิเศษของคุณ นี่คือวิธีการควบคุมอิทธิพลผ่านภาษาที่ตึงใจ:

ไตรมาสแห่งการโน้มน้าวใจ: โลโก้ พารอส จริยธรรม

ผู้สื่อสารที่ดีจะผสมผสานองค์ประกอบทั้งสามเข้าด้วยกันเพื่อสร้างข้อโต้แย้งที่น่าสนใจ:

- โลโก้ (ตรรกะ): ใช้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมและการใช้เหตุผลที่ชัดเจน
- พารอส (อารมณ์): เชื่อมโยงผ่านค่านิยมที่แบ่งปันกันและประสบการณ์ของมนุษย์
- จริยธรรม (ความน่าเชื่อถือ): แสดงความเชี่ยวชาญและสร้างความไว้วางใจ



สคริปต์ในโลกแห่งความเป็นจริง:

"ข้อมูลความพึงพอใจของลูกค้าแสดงให้เห็นว่าลดลง 25% (โลโก้) ฉันรู้ว่าทุกคณากรงานหนักแค่ไหนในเรื่องนี้ (พารอส) จากประสบการณ์ของฉันกับปัญหาที่คล้ายกัน (จริยธรรม) ฉันแนะนำว่าเราควรร..."

อ่านใจผู้อื่น

ผู้มีอิทธิพลที่โดดเด่นจะรับรู้สัญญาณที่ละเอียดอ่อน:

- ภาษากาย (การไขว่แขน การพยักหน้า การสบตา)
- การเปลี่ยนแปลงระดับพลังงานหรือการไม่ผูกพัน
- ความตึงเครียด ความกระตือรือร้น หรือการต่อต้าน



เคล็ดลับ:

เมื่อคุณรู้สึกถึงการต่อต้าน ให้เปลี่ยนคำถามเป็น: "อะไรจะทำให้สิ่งนี้ได้ผลดีกว่าสำหรับทีมของคุณ"

สร้างความน่าเชื่อถือโดยไม่ ต้องมีอำนาจ

คุณไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเพื่อสร้างความไว้วางใจ:

- แบ่งปันประสบการณ์หรือข้อมูลประจำตัวที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมชาติ
- อ้างอิงแหล่งที่มาหรือข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้
- แสดงความอ่อนน้อมถ่อมตน: "ฉันไม่มีคำตอบทั้งหมด แต่..."
- ที่สำคัญที่สุดคือ ปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ



ฝึกฝนสถานการณ์

ความท้าทาย: "ตอนนี้ไม่ใช่สิ่งที่เราให้ความสำคัญ" คำตอบ: "ฉันเข้าใจว่าลำดับความสำคัญนั้นเข้มงวด หากเราสามารถแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น 15% ในสองสัปดาห์โดยมีการหยุดชะงักเพียงเล็กน้อย จะคุ้มค่าที่จะลองหรือไม่"



เทคนิคที่พิสูจน์แล้วว่าต้องลอง

- ใช้แนวทาง "ใช่ และ..." เพื่อยอมรับและขยายความ
- ใช้ความเชื่อมโยงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มน้ำหนักให้กับประเด็นสำคัญ
- ปรับแต่งข้อความให้เหมาะสมกับความคิดและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละราย



ประเด็นสำคัญ

- จัดโครงสร้างการสื่อสารของคุณโดยใช้ตรรกะ อารมณ์ และความน่าเชื่อถือ
- อ่านพลังของกลุ่มและปรับเปลี่ยนแบบเรียลไทม์
- สร้างความไว้วางใจอย่างสม่ำเสมอ แม้จะไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการ

ในสถานที่ทำงานที่ร่วมมือกันในปัจจุบัน ความสามารถในการโน้มน้าวใจโดยไม่มีอำนาจถือเป็นทักษะความเป็นผู้นำที่ทรงพลังที่สุดทักษะหนึ่งที่คุณสามารถพัฒนาได้ เริ่มฝึกฝนเทคนิคเหล่านี้ในการสนทนาที่มีความเสี่ยงต่ำตั้งแต่วันนี้ และดูผลกระทบของคุณเติบโต



Sunny Zhang
Senior Consultant

การเชื่อมช่องว่าง:

การสร้างสมดุลระหว่างความคาดหวังของทีม และความเป็นผู้นำ

ผู้จัดการระดับกลางปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ซับซ้อนที่สุดแห่งหนึ่งในองค์กรใดๆ ระหว่างผู้นำระดับสูงและทีมงานแนวหน้า พวกเขาคาดหวังว่าจะบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ในขณะที่มั่นใจว่าทีมงานของตนยังคงมีแรงบันดาลใจ สอดคล้อง และได้รับการสนับสนุน ความรับผิดชอบสองประการนี้มักนำไปสู่ความตึงเครียด ภาระงานล้นมือ หรือความรู้สึกว่า "ติดอยู่ตรงกลาง" แต่จะเป็นอย่างไรหากผู้จัดการระดับกลางมองเห็นตัวเองไม่ได้ติดขัด แต่เป็นผู้แปลเชิงกลยุทธ์?

ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่แต่ละฝ่ายคาดหวังและวิธีที่ผู้จัดการระดับกลางจะเชื่อมช่องว่างได้:

ความคาดหวังของผู้นำ

- เปลี่ยนกลยุทธ์เป็นการปฏิบัติ
- ขับเคลื่อนผลงานและผลลัพธ์
- ปรับตัวอย่างรวดเร็วตามความต้องการทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป
- ผลักดันผลงานและความรับผิดชอบ
- จัดแนวให้สอดคล้องกับทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ความคาดหวังของทีม

- ให้ความปลอดภัยทางจิตใจและความเห็นอกเห็นใจ
- สนับสนุนเป้าหมายและปริมาณงานที่สมจริง
- เสนอโอกาสในการเป็นที่ปรึกษาและการเติบโต
- สื่อสารอย่างโปร่งใสและบ่อยครั้ง
- ปกป้องพวกเขาจากแรงกดดันที่ไม่จำเป็น

หากต้องการประสบความสำเร็จ ผู้จัดการระดับกลางต้องเรียนรู้ที่จะเคลื่อนไหวไปมาระหว่างสองโลกนี้ได้ อย่างคล่องตัว ซึ่งหมายถึงการเจรจาเชิงกลยุทธ์กับผู้นำในขณะที่สนับสนุนทีมด้วยอารมณ์ เป็นเรื่องของการสื่อสารถึง "เหตุผล" ที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจของผู้นำในลักษณะที่สร้างแรงจูงใจ ไม่ใช่ทำลายขวัญกำลังใจ และเป็นเรื่องของการสนับสนุนจากข้างบน โดยแปลความต้องการของทีมเป็นข้อมูลเชิงลึกที่สนับสนุนด้วยข้อมูลที่ผู้นำสามารถดำเนินการได้

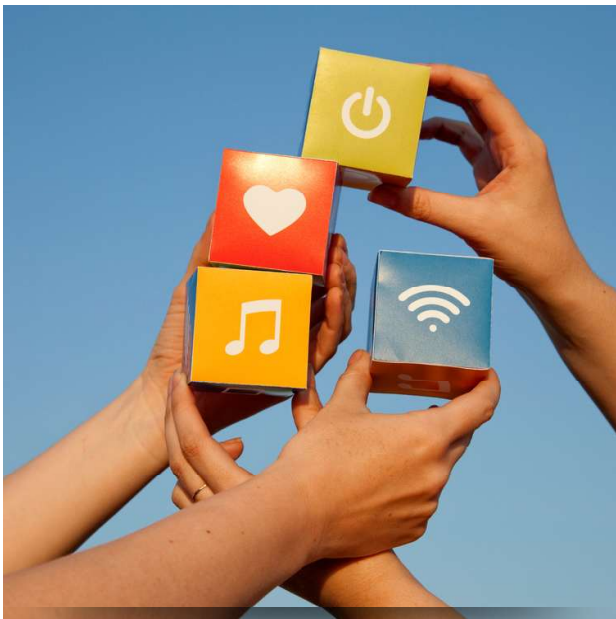
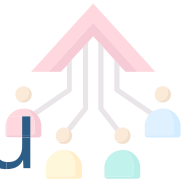
ผู้จัดการระดับกลางที่มีอิทธิพลมากที่สุดไม่ได้แค่จัดการเท่านั้น แต่พวกเขายังตีความ สร้างสมดุล และนำทีมด้วยบริบท โดยการเข้าใจความตึงเครียดระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและผู้คน พวกเขาจะกลายเป็นเนื้อเยื่อเกี่ยวพันขององค์กร โดยเปลี่ยนแรงกดดันให้เป็นจุดมุ่งหมาย



Radhika Dahiya
Associate Consultant

ร่วมมืออย่างไร้เทียมทาน:

การสร้างอิทธิพลข้ามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ



นี่คือเคล็ดลับที่มีประโยชน์ที่คุณสามารถใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานร่วมกัน:

1. มีแผนที่ชัดเจน

ตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ร่วมกันที่ทีมต้องการ เมื่อตัดสินใจแล้ว คุณสามารถดำเนินการในรายละเอียด เช่น กำหนดเวลา งาน คนที่จะมีส่วนร่วม และการมอบหมายงานให้กับพวกเขา

2. เป็นผู้นำด้วยความอยากรู้อยากเห็น

เมื่อคุณมาจากจุดที่อยากรู้อยากเห็น คุณจะเปิดประตูสู่การอภิปราย ปลดปล่อยความคิดไหลมา รับฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจเพื่อทำความเข้าใจความท้าทายของอีกฝ่าย และเปิดใจในการเจรจา

3. ยอมรับการมีส่วนร่วมสนับสนุน

ให้เครดิตในที่ที่ควรได้รับ ยอมรับการมีส่วนร่วมสนับสนุนและความสำเร็จของสมาชิกในทีม และเฉลิมฉลองความสำเร็จโดยรวมของทีม



นี่คือสิ่งที่คุณต้องการหลีกเลี่ยง:

1. ไม่โปร่งใส

การขาดข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าหรือข้อมูลที่สำคัญสำหรับโครงการจะขัดขวางการส่งมอบและความสำเร็จ ให้แน่ใจว่าคุณมีแดชบอร์ดที่ชัดเจนเพื่อแสดงความคืบหน้าและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ใช้ระบบคลาวด์ที่ใช้ร่วมกันเพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนในทีมสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ช่วยให้พวกเขาดำเนินการตามงานได้

2. ไม่สอดคล้องกัน

เมื่อสมาชิกในทีมไม่สอดคล้องกัน ข้อผิดพลาดอาจเกิดขึ้นได้ สิ่งสำคัญคือต้องแน่ใจว่าทุกคนในทีมทราบถึงการอัปเดต กระบวนการ และขั้นตอนใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกาศและข้อมูลใดที่สามารถแบ่งปันหรือเก็บเป็นความลับภายในทีมได้

3. การตัดสินใจแบบแยกส่วน

การตัดสินใจที่ทำโดยไม่ได้หารือกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะก่อให้เกิดความขัดแย้งภายในทีมข้ามสายงาน ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นการทำลายบทบาทและอิทธิพลของอีกฝ่าย

ความร่วมมือข้ามสายงานที่ประสบความสำเร็จนั้นสร้างขึ้นบนรากฐานของความไว้วางใจ ไม่ใช่การควบคุม อำนาจและอำนาจอาจสร้างการปฏิบัติตามในระยะสั้น แต่ไม่สามารถให้ความร่วมมือและแรงผลักดันประเภทที่ได้รับการขับเคลื่อนด้วยความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ และความเคารพ

ฉันสังเกตเห็นว่าความร่วมมือกลายเป็นสิ่งสำคัญยิ่งขึ้นเมื่อทีมมีทักษะน้อยลง ซึ่งหมายความว่าเราควรเน้นที่เป้าหมายร่วมกัน ทำงานร่วมกันเพื่อให้ถึงจุดสูงสุดและชนะ การรวมทีมที่มีหน้าที่ต่างกันเข้าด้วยกันจะทำให้เราบรรลุผลสำเร็จได้มากขึ้น! ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่แตกต่างกันนำข้อมูลเชิงลึก ทักษะ ความรู้ และความแข็งแกร่งมาสู่ทีมเพื่อสร้างความสำเร็จ

ความรู้ ความมุ่งมั่น การสื่อสารด้วยความเคารพ ควบคู่ไปกับพฤติกรรมที่รับผิดชอบ เป็นสิ่งที่สร้างอิทธิพลข้ามสายงานที่เข้มแข็งและร่วมมือกันอย่างแท้จริง



Sharmini Karim
Development Manager,
Solutions Innovation & Excellence

การสื่อสาร
ที่มากเกินไป

เมื่อการพูดคุย กลายเป็นเรื่องน่าเบื่อ

ในสถานที่ทำงานดิจิทัลในปัจจุบัน คุณมักพบว่าตัวเอง “ทำงาน” อยู่ตลอดเวลาจากอีเมล ข้อความ และสายเรียกเข้าที่ไม่รู้จบหรือไม่ การสื่อสารที่มากเกินไปไม่ใช่แค่ความรำคาญเล็กน้อยเท่านั้น แต่ยังสามารถส่งผลกระทบต่อผู้นำ ทำให้สูญเสียพลังงานทางจิตใจ นำไปสู่ความเครียด และถึงขั้นหมดไฟได้ เพื่อรับมือกับความท้าทายนี้และปรับพฤติกรรมของคุณใหม่ การมีส่วนร่วมกับคำกระตุ้นความคิดที่รอบคอบสามารถให้ความชัดเจนที่จำเป็นในการกลับมาใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีอีกครั้ง

ใช้เวลาสักครู่เพื่อพิจารณาคำถามที่ทรงพลังเหล่านี้เพื่อประเมินรูปแบบการสื่อสารของคุณ:

- ฉันรู้สึกจำเป็นต้องตอบกลับข้อความหรืออีเมลทุกฉบับทันทีตลอดเวลาหรือไม่ โดยไม่คำนึงถึงความเร่งด่วนหรือเวลาของวัน?

คำกระตุ้นนี้ช่วยเปิดเผยการตอบสนองมากเกินไป ซึ่งเป็นนิสัยทั่วไปที่ขัดขวางการทำงานที่มีสมาธิ และทำให้เส้นแบ่งระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวเลือนลาง แม้ว่าจะไม่จำเป็นต้องตอบกลับทันทีก็ตาม

- ครึ่งสุดท้ายของการสื่อสารติดต่อกันหลายครั้งทำให้ฉันรู้สึกหมดแรง อ่อนล้าทางจิตใจ หรือหมดแรงทางอารมณ์คือเมื่อไหร่?

การไตร่ตรองเรื่องนี้จะเผยให้เห็นถึงผลกระทบทางอารมณ์และจิตใจจากการสื่อสารที่มากเกินไป ซึ่งจะช่วยให้คุณระบุปฏิสัมพันธ์หรือช่องทางเฉพาะที่ส่งผลให้คุณสูญเสียพลังงานมากที่สุดได้

- การแจ้งเตือนขัดจังหวะการทำงานที่ต้องใช้ความคิดหรือช่วงเวลาส่วนตัวของฉันบ่อยเพียงใด และผลกระทบทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นทันทีจากการขัดจังหวะเหล่านี้คืออะไร?

คำถามนี้กล่าวถึงความเหนื่อยล้าจากการแจ้งเตือน โดยเน้นว่าการส่งข้อความซ้ำๆ กันทำให้ความสนใจลดลง ลดประสิทธิภาพการทำงาน และมักทำให้รู้สึกเหนื่อยล้าหรือ “หวาดกลัว” เมื่อมีการแจ้งเตือนใหม่

- ฉันมักจะเปลี่ยนบริบทระหว่างงานเนื่องจากการสื่อสารเข้ามาหรือไม่ และสิ่งนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมและคุณภาพของงานของฉันอย่างไร?

คำถามนี้เผยให้เห็นถึงผลกระทบของการขัดจังหวะและการเปลี่ยนบริบทอย่างต่อเนื่องต่อประสิทธิภาพการทำงานและการตัดสินใจ โดยแสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่สำคัญอาจถูกฝังไว้ได้อย่างไร

- ฉันกำหนดขอบเขตการสื่อสารสำหรับตัวเองและผู้อื่นไว้อย่างไร และฉันยึดมั่นในขอบเขตเหล่านี้สม่ำเสมอเพียงใดในทางปฏิบัติ?

การไตร่ตรองนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประเมินกลยุทธ์เชิงรุกของคุณ ตั้งแต่การเลือกช่องทางที่เหมาะสมไปจนถึงการจอง “วันดีท็อกซ์” ในการจัดการความต้องการด้านการสื่อสารและการรักษาเวลาและพลังงานของคุณ

เลือกหนึ่งในข้อคิดเห็นเหล่านี้ที่สะท้อนใจคุณมากที่สุดและมุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามนั้นในสัปดาห์นี้ โปรดจำไว้ว่าการสร้างขอบเขตที่ชัดเจนและสม่ำเสมอในการสื่อสารของคุณไม่ใช่เพียงรูปแบบหนึ่งของการดูแลตนเองเท่านั้น แต่ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นกลยุทธ์ของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในโลกที่เชื่อมต่อกันอย่างสุดขั้วของเราอีกด้วย



Leeann L. Dio
Managing Director