



OWLEBOOK

ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៥ កម្រិត

បង្ហាញអំពីជំហាននានាឆ្ពោះទៅរក
កម្រិតនៃការដឹកនាំប្រកបដោយសក្តានុពល



បកប្រែសង្ខេបពីសៀវភៅ

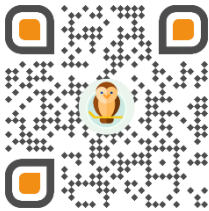
5 LEVELS OF LEADERSHIP

John C. Maxwell

ព័ត៌មានទំនាក់ទំនង

ទំព័រហ្វេសប៊ុក ៖ <https://www.facebook.com/owlebook/>
អ៊ីម៉ែល ៖ owlebookcambodia@gmail.com

លោកអ្នកអាចចូលអានសៀវភៅ និងស្តាប់នៅក្នុងអេប
អូឈីប៊ុក (OWLEBOOK) តាម LINK ខាងក្រោម
<http://onelink.to/n55a4j> ឬ ស្កេន QR Code



© រក្សាសិទ្ធិគ្រប់បែបយ៉ាងដោយ OWLEBOOK។ គ្មានផ្នែក
ណាមួយនៃសៀវភៅនេះត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយ ឬចម្លង
ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតឡើយ។

តើសៀវភៅនេះនិយាយអំពីអ្វី?

សៀវភៅ “ភាពជាអ្នកដឹកនាំ ៥ កម្រិត” គឺជាសៀវភៅដែលបានធ្វើការណែនាំជាជំហានៗ ដើម្បីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំដ៏ពិតប្រាកដដែលមានឥទ្ធិពលយូរអង្វែង។ ដោយប្រើប្រាស់រឿងរ៉ាវនៃជីវិតពិត និងសម្រង់សំដីបំផុសគំនិតនានាពីអ្នកដឹកនាំដ៏ជោគជ័យ សៀវភៅនេះក៏បានពិពណ៌នាអំពីឧបសគ្គផ្សេងៗដែលអាចរារាំងអ្នក ហើយពន្យល់ពីវិធីសាស្ត្រដែលអ្នកត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើឧបសគ្គទាំងនោះបាន។

តើសៀវភៅនេះសម្រាប់នរណា ?

- ❖ អ្នកដែលកំពុងធ្វើការក្នុងតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ
- ❖ អ្នកដែលមានតួនាទីជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងអង្គភាពណាមួយ
- ❖ អ្នកដែលចង់មានឥទ្ធិពលទៅលើអ្នកដទៃ

អំពីអ្នកនិពន្ធ

John C. Maxwell គឺជាអ្នកនិពន្ធសៀវភៅដែលផ្ដោតលើភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលលក់ជាច្រើនបំផុត។ គាត់ក៏ជាស្ថាបនិក និងជាអ្នកដឹកនាំក្រុមហ៊ុន EQUIP ដែលជាអង្គការមិនរកប្រាក់ចំណេញដែលមានឯកទេសក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំ។

មាតិកា

ការឡើងកាំជណ្តើរប្រាំជំហានឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យ
នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ ១

អនុវត្តតាមភាពជាអ្នកដឹកនាំទាំង ៥ កម្រិតនេះ ដើម្បី
ក្លាយជាអ្នកដឹកនាំដ៏ពិតប្រាកដដែលមានឥទ្ធិពលយូរ
អង្វែង ៣

កម្រិត១ កុំគ្រាន់តែពឹងផ្អែកតែលើមុខតំណែងជាអ្នក
គ្រប់គ្រងរបស់អ្នក៖ ត្រូវនាំយកបុគ្គលិកលក្ខណៈ
និងគុណតម្លៃស្នូល (core value) របស់អ្នកមក
កាន់តួនាទីនៃការដឹកនាំដើម្បីជំរុញទឹកចិត្តអ្នកដទៃ
..... ៦

កម្រិត២ អ្នកត្រូវការការអនុញ្ញាតជាមុនសិនមុននឹង
ដឹកនាំពួកគេ៖ ត្រូវកសាងទំនុកចិត្ត និងទំនាក់ទំនង
វិជ្ជមាន ដើម្បីបង្កើតបានការដឹកនាំដ៏ល្អបំផុត ១០

កម្រិត៣ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាការបង្កើតឲ្យចេញនូវ
លទ្ធផលដ៏ល្អប្រសើរ៖ ក្រុមដែលល្អត្រូវការអ្នកដឹកនាំ
ល្អ ដើម្បីរៀបចំផែនការឆ្ពោះទៅរកភាពជោគជ័យ . ១៤

អ្នកដឹកនាំឆ្នើមបង្កើតលទ្ធផលតាមរយៈការបង្កើតគំរូ
ដល់ក្រុមរបស់ពួកគេ និងបង្កើតឲ្យចេញជាកម្លាំង
ចលករឡើង ១៨

កម្រិត៤ គន្លឹះនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺត្រូវជំរុញការ
អភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនសម្រាប់សមាជិកក្នុងក្រុមរបស់អ្នកទាំង
មូល ២១

កម្រិត៥ ការអភិវឌ្ឍន៍អ្នកដឹកនាំនាពេលអនាគតគឺជា
ចំណុចកំពូលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងបង្កើតបាន
ជាកេរដំណែលដ៏យូរអង្វែង ២៥

សេចក្តីសង្ខេបចុងក្រោយ ២៩

ការឡើងកាំជណ្តើរប្រាំជំហានឆ្ពោះទៅរកភាព ជោគជ័យនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ

តើអ្នកធ្លាប់ធ្វើការឲ្យថៅកែម្នាក់ដែលគិតថាការមាន
មុខតំណែងជា “អ្នកគ្រប់គ្រង” នឹងធ្វើឱ្យគាត់ក្លាយជា
អ្នកដឹកនាំដ៏ឆ្នើមម្នាក់ដោយស្វ័យប្រវត្តិដែរឬទេ? បើ
អ្នកធ្លាប់មានមែននោះ អ្នកនឹងដឹងថា មនុស្សបែបនេះ
ច្រើនតែជាប្រភេទអ្នកដឹកនាំដែលគ្មានសមត្ថភាពនោះ
ទេ។

មេដឹកនាំឆ្នើមៗជាច្រើនទទួលស្គាល់ថាមុខតំណែង
គ្រាន់តែជាជំហានមួយនៅលើផ្លូវឆ្ពោះទៅដើម្បីក្លាយ
ជាមេដឹកនាំដ៏អស្ចារ្យម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ ចំណុចនីមួយៗ
ក្នុងសៀវភៅនេះនឹងបង្ហាញអ្នកនូវជំហានទាំង ៥ ដែល
មនុស្សគ្រប់គ្នាអាចធ្វើបាន ដើម្បីក្លាយជាមេដឹកនាំមួយ
ប្រភេទដែលមនុស្សជាច្រើនចង់ធ្វើតាម និងគោរព
បំផុត។

ក្នុងចំណុចទាំងនេះដែរ អ្នកនឹងសិក្សាអំពី៖

- ❖ អ្វីដែលកងកម្លាំងម៉ារីនរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកអាច
បង្រៀនអ្នកអំពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ
- ❖ ហេតុអ្វីបានជាអ្នកគួរតែក្លាយជាហ្វូងសត្វបក្សីជា
ជាងហ្វូងសត្វក្របី? និង
- ❖ របៀបដែលអ្នកអាចបន្សល់ទុកកេរដំណែលមួយដ៏
អស្ចារ្យ។

**អនុវត្តតាមភាពជាអ្នកដឹកនាំទាំង ៥ កម្រិត
នេះ ដើម្បីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំដ៏ពិតប្រាកដ
ដែលមានឥទ្ធិពលយូរអង្វែង**

ប្រសិនបើអ្នកធ្លាប់មានអារម្មណ៍សប្បាយរីករាយក្នុង
ការធ្វើការងារនៅក្រោមចៅហ្វាយដ៏អស្ចារ្យម្នាក់នោះ
អ្នកប្រាកដជាបានដឹងរួចហើយថា ការដែលមានមេដឹក
នាំម្នាក់ដែលចេះជំរុញទឹកចិត្តពិតជាអាចធ្វើឱ្យកន្លែង
ការងារមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងដាច់ស្រឡះ។ មេដឹកនាំ
ឆ្នើមៗតែងតែមានចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់ ពេលគឺ
សមត្ថភាពក្នុងការស្ទាបស្ទង់ ឬប្រមើលមើលអំពីពិភព
ធុរកិច្ចពិភពលោកដែលតែងមានការផ្លាស់ប្តូរ បត់បែន
យ៉ាងឆាប់រហ័សបំផុត។

ក្រុមហ៊ុនដែលរីកចម្រើនគឺប្រៀបដូចជាទូកក្ដោងនៅ
លើសមុទ្រដែលមានព្យុះអញ្ចឹង។ មេដឹកនាំគឺប្រៀបដូច
ជាកាតីតែនម្នាក់ដែលត្រូវដឹងពីរបៀបក្នុងការបើកឆ្លង
កាត់ទឹកដែលមានព្យុះ ហើយរៀបចំទិសដៅដើម្បីទៅ

កន្លែងដែលអ្នកគ្រប់គ្នាចង់ទៅដល់។ យ៉ាងណាមិញ ដៃចង្អុត និងក្ដោងទាំងអស់នោះអាចនឹងត្រូវបានបញ្ជា ដោយនរណាម្នាក់ក៏បាននៅលើទូកនោះឲ្យតែមានអ្នក ដឹកនាំម្នាក់ដែលបានកំណត់ទិសដៅយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ ដូចដែលអ្នកបានឃើញស្រាប់ហើយថា ការដែលមាន មេដឹកនាំដែលមានទស្សនៈវិស័យ និងការគិតឆ្ពោះទៅ មុខនោះ គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាអាចធ្វើឱ្យអ្នកភ្ញាក់ផ្អើល ដែលដឹងថាមេដឹកនាំប្រភេទនេះគឺត្រូវបានបង្កើតឡើង មកតែមិនមែនកើតមកពីកំណើតនោះទេ។ អ្នកណាក៏ ដោយក៏អាចត្រូវតែងតាំងក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ បានដែរ។ ប៉ុន្តែវាមិនផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវឥទ្ធិពល ឬសិទ្ធិ អំណាចដើម្បីគ្រប់គ្រងទៅលើមនុស្សផ្សេងទៀតដោយ ស្វ័យប្រវត្តិនោះទេ។ យើងទាំងអស់គ្នាកាត់ច្រើនសុទ្ធ តែធ្លាប់មានចៅហ្វាយដែលហាក់ដូចជាគិតថាឋានៈ របស់ពួកគេអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេធ្វើអ្វីគ្រប់យ៉ាងដែលពួក គេចង់ធ្វើបាន ប៉ុន្តែអ្នកដឹកនាំប្រភេទនេះមិនដែលចេះ លើកទឹកចិត្តក្រុមរបស់ពួកគេ ឬទទួលបានលទ្ធផល

ដែលចង់បាននោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកដឹកនាំដែល
មានឥទ្ធិពលដឹងពីវិធីសាស្ត្រ ដើម្បីឈានទៅរកមនុស្ស
ដែលត្រឹមត្រូវ ការអភិវឌ្ឍន៍យុទ្ធសាស្ត្រល្អៗ និងធ្វើឱ្យ
អ្វីៗដំណើរការទៅមុខយ៉ាងរលូន។ ហើយដូចដែល
យើងនឹងឃើញក្នុងចំណុចខាងក្រោមនេះ វាមាន៥
កម្រិតផ្សេងគ្នាដែលអ្នកត្រូវឆ្លងកាត់ ដើម្បីក្លាយខ្លួនជា
អ្នកដឹកនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបាន។ វាពិតជាមាន
សារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការកត់ចំណាំថា ការរៀន
ជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំទាំងនេះគឺដូចជាការឡើង
ជណ្តើរអញ្ចឹង មានន័យថា អ្នកត្រូវធ្វើឲ្យបានស្អាត
ជំនាញទៅលើកាំជណ្តើរនីមួយៗជាមុនសិនមុនពេល
អ្នកអាចឡើងកាំជណ្តើរដែលខ្ពស់ជាងនេះបាន។
ដូច្នេះសូមបន្តអាន ដើម្បីស្វែងយល់ពីរបៀបក្នុងការ
ឡើងជណ្តើររបស់ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងក្លាយជាចៅ
ហ្វាយនាយដែលមានការបំផុសគំនិតយ៉ាងពិតប្រាកដ
ម្នាក់។

កម្រិត១កុំគ្រាន់តែពឹងផ្អែកតែលើមុខតំណែង
ជាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក៖ ត្រូវនាំយកបុគ្គ-
លិកលក្ខណៈ និងគុណតម្លៃស្នូល (core
value) របស់អ្នកមកកាន់តួនាទីនៃការ
ដឹកនាំដើម្បីជំរុញទឹកចិត្តអ្នកដទៃ

តើអ្នកធ្លាប់មានចៅហ្វាយដែលមានតែសិទ្ធិអំណាច
ប៉ុន្តែមិនមានទេពកោសល្យពិតប្រាកដសម្រាប់ភាពជា
អ្នកដឹកនាំដែរឬទេ? បើដូច្នេះមែននោះ អ្នកបានជួប
អ្នកដឹកនាំដែលមានតែមុខតំណែង (positional
leader) ហើយ។ អ្នកដឹកនាំប្រភេទនេះ គឺជាអ្នក
ដឹកនាំដែលស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតទី១នៃជណ្តើរភាពជា
អ្នកដឹកនាំដែលគិតថាឲ្យតែមានតំណែងគឺអាចផ្តល់
អំណាចដល់ពួកគេក្នុងការបញ្ជាបានហើយ។

ជាអកុសល អ្នកដឹកនាំដែលមានតែមុខតំណែង
(positional leader) តែងតែខ្លះខ្លាយថាមពលជា

ច្រើន និងមិនទទួលបានអ្វីដែលល្អបំផុតពីអ្នកក្រោម
បង្គាប់របស់ពួកគេថែមទៀត។ យ៉ាងណាមិញ នៅ
ពេលដែលមុខតំណែងគឺជារឿងតែមួយគត់ដែលធ្វើឱ្យ
ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកស្របច្បាប់នោះ អ្នកត្រូវ
ចំណាយពេលទាំងអស់ដើម្បីការពារសិទ្ធិអំណាច ឬ
មុខតំណែងរបស់អ្នក។ ជាការពិតណាស់ យើងច្រើន
តែឃើញអ្នកដឹកនាំដែលមានតែមុខតំណែង (positional
leader) ជាច្រើន ដូចជាមេដឹកនាំមជ្ឈិមសម័យ
ដែលឈ្លក់វង្វេងនឹងការប្រមូលទ័ព និងប្រាសាទធំៗ
ដើម្បីទាញអំណាចរបស់ពួកគេ។ បើនិយាយពីស្ថាន
ភាពជាក់ស្តែងនោះ សូមស្រមៃគិតអំពីអ្នកគ្រប់គ្រង
ម្នាក់ដែលគិតតែពីការទទួលយកបុគ្គលិកឲ្យបានច្រើន
តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន និងការទទួលយកថវិកា
ច្រើនបំផុត ដើម្បីធ្វើឱ្យខ្លួនគេមើលទៅកាន់តែជាបុគ្គល
សំខាន់។

កត្តាដែលធ្វើឱ្យការដឹកនាំកាន់តែខ្សោយនោះគឺមេដឹក
នាំប្រភេទនេះតែងតែមានបញ្ហាក្នុងការចង្អុលបង្ហាញ

ទិសដៅដល់និយោជិករបស់ពួកគេ។ ពួកគេអាចបញ្ជា
មនុស្សនៅជុំវិញខ្លួនបាន ប៉ុន្តែអ្នកក្រោមបង្គាប់នឹងធ្វើ
តាមតែអ្វីដែលបានបញ្ជាប៉ុណ្ណោះ ហើយលទ្ធផលគឺ
ពិតជាទទួលបានតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះ។

មេរៀននៅទីនេះបង្ហាញថាជំនួសឱ្យការមើលឃើញពី
មុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំថាជាគោលដៅតែមួយគត់
របស់អ្នក សូមអ្នកគួរតែមើលវាថាជាចំណុចចាប់ផ្តើម។
វាជាឱកាស ដើម្បីអភិវឌ្ឍវិធីនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំផ្ទាល់
ខ្លួនរបស់អ្នក និងបង្កើតឥទ្ធិពលដែលមានភាពយូរ
អង្វែងបានថែមទៀត។

នេះគឺជាវិធីមួយទៀតដើម្បីគិតអំពីវា។ ទោះបីជាអ្នក
មានមុខតំណែងអ្វីក៏ដោយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ្នកនៅតែ
ត្រូវបំពេញវាដោយជ្រើសរើសនូវគុណតម្លៃស្នូល (core
value) របស់អ្នក និងសម្រេចចិត្តជ្រើសយកវិធីធ្វើការ
ជាក់លាក់ណាមួយមកអនុវត្តក្នុងមុខតំណែងនោះ។
នៅទីបំផុត អ្នកអាចអភិវឌ្ឍបាននូវប្រភេទនៃភាពជា

អ្នកដឹកនាំណាមួយរបស់អ្នកដែលមានប្រសិទ្ធភាព និង
ត្រូវទៅតាមអ្វីដែលជាខ្លួនអ្នក។

អតីតនាយកប្រតិបត្តិក្រុមហ៊ុនអាកាសចរណ៍ South-
west Airlines រៀនមេរៀននេះនៅពេលសង្កេតមើល
តវិយាបចរបស់អ្នកច្បាប់តុលាការចំនួនពីរនាក់។ ម្នាក់
គឺជាមនុស្សស្ងប់ស្ងាត់ និងម្នាក់ទៀតគឺជាមនុស្ស
និយាយច្រើន។ ប៉ុន្តែទោះបីជាមានលក្ខណៈខុសប្លែក
គ្នាបែបនេះក៏ដោយ អ្នកទាំងពីរនេះទទួលបានជោគ
ជ័យគួរឱ្យកត់សម្គាល់មែនទែន។ គាត់ទទួលស្គាល់ថា
អ្នកត្រូវតែនាំយកបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់អ្នកទៅអនុវត្ត
មកលើមុខតំណែងរបស់អ្នក នោះអ្នកប្រាកដជាទទួល
បាននូវភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងត្រូវ
នឹងអ្វីដែលជាខ្លួនអ្នក។

**កម្រិត២ អ្នកត្រូវការការអនុញ្ញាតជាមុនសិន
មុននឹងដឹកនាំពួកគេ៖ ត្រូវកសាងទំនុកចិត្ត
និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជមាន ដើម្បីបង្កើតបានការ
ដឹកនាំដ៏ល្អបំផុត**

ដូចយើងបានដឹងហើយថា អ្នកដឹកនាំដែលមានតែមុខ
តំណែង (positional leader) ច្រើនតែខ្លះខ្លាយ
ថាមពលជាច្រើន ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ និង
អំណាចផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ វិធីល្អបំផុតដើម្បីផ្តាច់
ខ្លួនចេញពីភាពជាអ្នកដឹកនាំប្រភេទនេះ គឺដោយការ
ផ្លាស់ប្តូរ ការផ្តោតអារម្មណ៍ពីខ្លួនយើងទៅជាអ្នកដទៃ
វិញ។

ការជួបទំនាក់ទំនងជាមួយមនុស្សខាងក្រៅកាន់តែ
ច្រើនគឺវាពិតជាមានគុណសម្បត្តិច្រើនណាស់។ ទំនាក់
ទំនងវិជ្ជមាន និងបរិយាកាសរីករាយនឹងជួយបង្កើន

ឡើងនូវកម្រិតថាមពលរបស់អ្នករាល់គ្នា ហើយនឹង
ជំរុញឱ្យមានកន្លែងធ្វើការដឹករាយបំផុត។
សូមធ្វើការពិចារណាពីអ្វីដែលកើតឡើងនៅពេលដែល
អ្នកចំណាយពេលជាមួយមនុស្សដែលអ្នកមិនចូលចិត្ត។
ភាគច្រើន វាទំនងជាធ្វើឱ្យថាមពលរបស់អ្នកថយចុះ
និងបង្កើតឱ្យមានទស្សនៈវិស័យអវិជ្ជមានទៀតផង។
ផ្ទុយទៅវិញការចំណាយពេលជាមួយមិត្តភក្តិគឺដូចជា
ការបញ្ចូលថ្នល់របស់អ្នកអញ្ចឹងវាធ្វើឱ្យយើងមានអារម្មណ៍
ស្វាហាប់ និងជីវិតកាន់តែមានន័យ!

ដូច្នេះតើអ្នកបង្កើតទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានទាំងនេះដោយ
របៀបណា? អ្នកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអ្នកដទៃជា
មុនសិនដើម្បីដឹកនាំពួកគេ។ នេះគឺជាជំហានបន្ទាប់នៃ
កាំជណ្តើរនៃការគ្រប់គ្រង។ អ្នកត្រូវផ្តល់តម្លៃដល់
មនុស្សដែលនៅជុំវិញអ្នក និងជួយពួកគេតាមដែលអ្នក
អាចធ្វើបាន។ អ្នកនឹងឃើញថាប្រសិនបើអ្នកអនុវត្ត
របៀបទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានបែបនេះ អ្នកនឹងភ្ជាប់ទំនាក់
ទំនងជាមួយអ្នកដទៃបានយ៉ាងងាយស្រួល។

ដោយហេតុផលដូច្នេះហើយ ឧបមាថា អ្នកបញ្ញាមិត្តរួម
ការងាររបស់អ្នកតាមរបៀបដែលមិនសមរម្យនោះ គាត់
ប្រហែលជានឹងឆ្លើយតបមកវិញតាមទម្រង់នៃការការ
ពារខ្លួនវិញ។ ផ្ទុយមកវិញ ប្រសិនបើអ្នករក្សាភាពស្ងប់
ស្ងាត់ និងស្មារតីបែបទន់ភ្លន់នោះ គាត់ប្រហែលជារីករាយ
និងបើកចិត្តយ៉ាងទូលាយជាមួយសំដីរបស់អ្នក ហើយ
ធ្វើឱ្យវាកាន់តែមានឥទ្ធិពលជាមុនថែមទៀតផង។

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងបែបនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់
ណាស់ព្រោះនៅពេលដែលមនុស្សនៅជុំវិញអ្នកជឿ
ជាក់លើអ្នក ហើយមានអារម្មណ៍ពេញចិត្តនោះ ពួកគេ
នឹងផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដឹកនាំពួកគេជានិច្ច។

និយាយម្យ៉ាងទៀតនោះ មនុស្សតែងតែប្រកាន់ខ្ជាប់ទៅ
នឹងមេដឹកនាំដែលពួកគេអាចទុកចិត្តបាន។ ជាពិសេស
នៅពេលដែលកន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកកំពុងប្រឈមនឹង
ស្ថានភាពលំបាកគឺអ្នកនឹងមានអារម្មណ៍ថាតែងតែ

មានអ្នកកំពុងពិនិត្យមើលមនុស្សគ្រប់គ្នាជានិច្ចដើម្បី
ពង្រឹងចំណងទំនាក់ទំនងក្នុងក្រុម។

ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងកងទាហានម៉ារីនសហរដ្ឋអាមេរិក
តម្លៃស្នូល (core value) គឺមិនត្រូវទុកនរណាម្នាក់
ចោលនោះទេ ទោះជាគេមានឋានៈអ្វីក៏ដោយ។ នោះ
ហើយជាមូលហេតុដែលនៅពេលពួកគេចូលប្រយុទ្ធ
ក្នុងសមរភូមិ ពួកគេហ៊ានលះបង់ផ្លាកសញ្ញាសម្គាល់
ឋានៈរបស់ពួកគេ។ ដោយមិនពាក់ផ្លាកសញ្ញានេះគឺ
បានបញ្ជាក់ឲ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់ថា យើងនៅជាមួយ
គ្នា យើងរស់នៅ និងស្លាប់ជាមួយគ្នាដោយមិនគិតពី
ឋានៈនោះទេ។ ហើយក្រុមសីលធម៌នេះបានដើរតួនាទី
យ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរក្សានូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះដ៏ធំធេងរបស់
អង្គភាពនេះ។

កម្រិត៣ ភាពជាអ្នកដឹកនាំគឺជាការបង្កើតឲ្យ
ចេញនូវលទ្ធផលដ៏ល្អប្រសើរ៖ ក្រុមដែលល្អ
ត្រូវការអ្នកដឹកនាំល្អ ដើម្បីរៀបចំផែនការឆ្ពោះ
ទៅរកភាពជោគជ័យ

ទោះបីជាទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអ្នកក្រោមឱវាទ
របស់អ្នកដើម្បីឲ្យដឹកនាំពួកគេគឺជារឿងសំខាន់ក៏ដោយ
អ្នកដឹកនាំក្រុមហ៊ុនភាគច្រើនត្រូវបានវាស់វែងដោយ
លទ្ធផលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ពួកគេ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ជំនឿនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំកម្រិត
៣ គឺជាសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើតឲ្យចេញជាលទ្ធផល។
ហើយសម្រាប់អ្នកដឹកនាំណាក៏ដោយ វិធីល្អបំផុតដើម្បី
បង្កើតលទ្ធផលនោះគឺការបង្កើតក្រុមមួយប្រកបដោយ
ប្រសិទ្ធភាព។ ប៉ុន្តែតើវាត្រូវបានធ្វើយ៉ាងដូចម្តេច ?

ជាដំបូង វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវទទួលស្គាល់
ថាក្រុមដែលមានប្រសិទ្ធភាពមិនមែនគ្រាន់តែជាការ
ប្រមូលផ្តុំបុគ្គលជាច្រើននោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ វាគឺជា
តុល្យភាពនៃជំនាញ និងលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នារបស់
បុគ្គលទាំងអស់ក្នុងក្រុមនោះ។ និយាយម៉្យាងទៀត
ក្រុមដែលល្អគឺជំងឺជាងផលបូកនៃផ្នែកទាំងឡាយរបស់វា
ព្រោះចំណុចខ្លាំងទាំងអស់ត្រូវបានបញ្ចូលគ្នាដើម្បី
រក្សាតុល្យភាពនៃចំណុចខ្សោយនានា។

ឧទាហរណ៍ បើគិតពីក្រុមបាល់បោះមួយដែលមាន
កីឡាករជំនាញជាច្រើនដែលពួកគេអាចបំពេញលើ
ជំនាញនីមួយៗរបស់ពួកគេបានយ៉ាងល្អឥតខ្ចោះ។
សមាជិកទាំងអស់ដើរតួនៅចំណុចផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួក
គេ ដោយហេតុនេះហើយវាអាចបង្កើននូវភាពខ្លាំង និង
កាត់បន្ថយភាពទន់ខ្សោយបាន។

សកម្មភាពសហការប្រភេទនេះក៏សមស្របសម្រាប់
ដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញនានាបានផងដែរ។ ក្នុង

នាមជាគ្រូបង្វឹកបាល់បោះលោក John Wooden
និយាយថា “ អ្នកដែលរកពិន្ទុបានមួយគ្រាប់គឺមានដៃ
ដប់។ នេះមានន័យថា រាល់ពេលដែលកីឡាករម្នាក់ៗ
រកបានពិន្ទុនោះ វាបានមកពីការចូលរួមរបស់មិត្តរួម
ក្រុមដទៃទៀតផងដែរ។ ”

ប៉ុន្តែជាការពិតណាស់ ក្រុមល្អតែងតែត្រូវការអ្នកដឹកនាំ
ល្អម្នាក់ដែលធានាថាមនុស្សគ្រប់គ្នាធ្វើការរួមជាមួយគ្នា
ហើយធ្វើដំណើរក្នុងទិសដៅដ៏ត្រឹមត្រូវ។ អ្នកដឹកនាំ
នោះក៏ទទួលខុសត្រូវក្នុងការកំណត់ចំណុចខ្លាំង និង
ចំណុចខ្សោយ ដើម្បីបង្កើតបានជាក្រុមខ្លាំងមួយ
ឡើង។ បើអនុវត្តទៅលើកីឡាបាល់បោះវិញនោះ អ្នក
ត្រូវដាក់អ្នកការពារល្អបំផុតរបស់អ្នកក្នុងខ្សែការពារ
និងខ្សែប្រយុទ្ធល្អបំផុតនៅក្នុងខ្សែប្រយុទ្ធ។

លើសពីនេះទៅទៀត វាពិតជាសំខាន់ណាស់សម្រាប់
ក្រុមដែលអ្នកដឹកនាំរបស់ពួកគេមិនដែលបាត់បង់នូវ
ចង្អុលវិស័យក្នុងការមើលឃើញវែងឆ្ងាយ ហើយតែងតែ

គូសផ្លូវដឹកនាំឆ្ពោះទៅរកទិសដៅចុងក្រោយមួយជានិច្ច។

សូម្បីតែនៅក្នុងវិស័យកីឡាក៏ដោយ គោលដៅចុងក្រោយមិនតែងតែច្បាស់នោះទេ។ ដូចគ្នានឹងអាជីវកម្មដែរ នៅក្នុងកីឡាបាល់បោះ ដើម្បីទទួលបានភាពជោគជ័យគឺពិតជាមានភាពស្មុគស្មាញខ្លាំងណាស់។ គ្រូបង្វឹកត្រូវសួរខ្លួនឯងថា តើគាត់អាចជួយក្រុមយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីសន្សំថាមពលខ្លះសម្រាប់ការប្រកួតនាពេលខាងមុខ? នៅក្នុងពិភពជំនួញវិញ អ្នកដឹកនាំក៏ត្រូវសួរខ្លួនឯងនូវសំណួរដូចគ្នានេះផងដែរ។

អ្នកដឹកនាំធ្វើមបង្កើតលទ្ធផលតាមរយៈការ បង្កើតគំរូដល់ក្រុមរបស់ពួកគេ និងបង្កើតឲ្យ ចេញជាកម្លាំងចលករឡើង

ការបង្កើតឲ្យចេញជាលទ្ធផលវាពិតជាមានភាពល្អ
ប្រសើរណាស់ជាងការកសាងត្រឹមតែក្រុមដែលល្អ។
ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំម្នាក់ អ្នកក៏ត្រូវតែដឹកនាំដោយធ្វើ
ជាគំរូដល់អ្នកដទៃផងដែរ។ ប្រសិនបើអ្នកធ្វើអ្វីមួយ
ដោយហិង្សា ឬដោយតែងតែស្ទាក់ស្ទើរនោះ អាកប្ប
កិរិយានេះនឹងធ្វើឲ្យក្រុមការងាររបស់អ្នកកាន់តែ
ខ្សោយ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើអ្នកបង្ហាញភាពរីករាយ និង
ច្បាស់លាស់នោះ មនុស្សជាច្រើននឹងធ្វើតាមអ្នកដោយ
ភាពពេញចិត្ត។

ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងអំឡុងពេលបដិវត្តសង្គ្រាមលោក
George Washington ជិះសេះទៅកាន់កន្លែងរបស់
ក្រុមទាហានមួយក្រុមដែលកំពុងតែជួបបញ្ហាក្នុងការ
លើកផ្ទឹមមួយ។ ជំនួសឱ្យការជួយដោយផ្ទាល់នោះ អ្វី

ដែលមេបញ្ជាការនេះធ្វើជាដំបូងនោះគឺការស្រែកជាមួយនឹងពាក្យលើកទឹកចិត្ត។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលគាត់ដឹងថាកិច្ចការនេះលើសពីកម្លាំងរបស់ទាហាននោះលោក Washington ចុះពីលើសេះរបស់គាត់ហើយចូលរួមក្នុងការតស៊ូនេះ។ មិនយូរប៉ុន្មាន ក្រុមក៏ទទួលបានជោគជ័យក្នុងការលើកផ្ទឹម។

ប៉ុន្តែមានរបស់មួយទៀតដែលសំខាន់ជាងការជម្រុញទឹកចិត្តសមាជិកក្នុងក្រុមតាមរយៈសកម្មភាពផ្ទាល់របស់អ្នកទៀតនោះគឺ ការចេះទាញយកប្រយោជន៍នៃភាពជោគជ័យដើម្បីបង្កើតជាកម្លាំងចលករ។ ការបង្កើតបានជាលទ្ធផលវិជ្ជមាន វាជាការជម្រុញទឹកចិត្តមួយ ហើយវានឹងជម្រុញទឹកចិត្តសមាជិកក្នុងក្រុមរបស់អ្នកឲ្យបង្កើតចេញជាលទ្ធផលកាន់តែប្រសើរឡើងជាងមុន។ ដូចជាអ្នកនិពន្ធម្នាក់ឈ្មោះ Thomas Carlyle បាននិយាយថា “គ្មានអ្វីបង្កើតឲ្យមានជំនឿជាក់លើខ្លួនឯងដូចសមិទ្ធផលដែលយើងសម្រេចបាននោះឡើយ។”

ការធ្វើបែបនេះជាញឹកញាប់នឹងធ្វើឲ្យអ្នកបង្កើតបាននូវ
កម្លាំងចលករនៅក្នុងក្រុមរបស់អ្នក ហើយកម្លាំងចល
ករនេះហើយ គឺជាមិត្តភក្តិដ៏ល្អបំផុតរបស់អ្នកដឹកនាំ
គ្រប់រូប។ វានឹងពង្រីកឲ្យមានលទ្ធផលល្អៗកាន់តែ
ច្រើន និងកាត់បន្ថយនូវលទ្ធផលអាក្រក់នានា។

ជាឧទាហរណ៍ សូមលើកយកពីក្រុមហ៊ុនអេបផល។
អស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំដែលក្រុមហ៊ុននេះជាក្រុម
ហ៊ុនដ៏តូចតាចមួយដែលតស៊ូព្យាយាមចូលទីផ្សារ
ប្រជែងជាមួយក្រុមហ៊ុនធំៗដូចជាIBM និង Microsoft
ប៉ុន្តែដោយសារតែផលិតផលជាច្រើនដូចជា iPhone
បានធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនអេបផលចាប់ផ្តើមរីកចម្រើនឡើង
តាំងពីពេលនោះមក ស្ទើរតែគ្រប់ជំហាននីមួយៗដែល
ក្រុមហ៊ុនអេបផលបានដើរហាក់ដូចជាត្រូវបានទទួល
ការកោតសរសើរជាខ្លាំង។ នេះដោយសារតែរលកដ៏
សម្បើមនៃកម្លាំងចលករដែលបានកើតឡើងក្នុងក្រុម
ហ៊ុននោះ ពោលគឺភាពជោគជ័យបង្កើតឲ្យមានភាព
ជោគជ័យកាន់តែខ្លាំង។

កម្រិត៤ គន្លឹះនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ គឺត្រូវ ជំរុញការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនសម្រាប់សមាជិកក្នុង ក្រុមរបស់អ្នកទាំងមូល

បញ្ហាប្រឈមដ៏សំខាន់មួយដែលមេដឹកនាំទាំងអស់
ប្រឈមមុខគឺបរិយាកាសអាជីវកម្មដែលកំពុងផ្លាស់
ប្តូរយ៉ាងខ្លាំងនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ អ្វីដែលដំណើរការ
ឥឡូវនេះប្រហែលជាអាចនឹងមិនដំណើរការទៀតទេ
នៅឆ្នាំក្រោយ។ ដូច្នេះដើម្បីទទួលបានភាពជោគជ័យដ៏
យូរអង្វែងប្រកបដោយនិរន្តរភាពគឺជាបញ្ហាប្រឈម
ខ្លាំងណាស់។ បើអ្នកជាអ្នកដឹកនាំ តើអ្នកអាចធ្វើអ្វីបាន
ខ្លះ?

សូមចងចាំថាធនធានដ៏អស្ចារ្យបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុនគឺ
ជាសមាជិកទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុននោះឯង។ យ៉ាង
ណាមិញ ទីផ្សារតែងមានការផ្លាស់ប្តូរ គ្រឿងបរិក្ខារប្រើ
ប្រាស់នានាកាន់តែចាស់ គ្រឿងផ្គត់ផ្គង់កាន់តែថយចុះ

ប៉ុន្តែមនុស្សតែងតែមានសក្តានុពលក្នុងការរីកចម្រើន និងបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនឯងជានិច្ច។

នោះហើយជាមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនជោគជ័យជាច្រើនតែងតែផ្ដោតលើការពង្រឹងសមាជិករបស់ពួកគេ នោះគឺផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវបន្ទប់ ដើម្បីរៀនសូត្រ និងបង្កើនសមត្ថភាព។

នៅឆ្នាំ១៩៩៩ សារព័ត៌មាន **Fortune** បានដាក់ឈ្មោះសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុ **Synovus Financial Corporation** ថាជាកន្លែងល្អបំផុតសម្រាប់ធ្វើការនៅសហរដ្ឋអាមេរិក។ អតីតនាយកប្រតិបត្តិក្រុមហ៊ុននេះបាននិយាយថាពានរង្វាន់នេះអាចទទួលបានព្រោះក្រុមហ៊ុនតែងតែសង្កត់ធ្ងន់លើការកសាងក្រុម និងការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស។

មេដឹកនាំពិតប្រាកដ គឺដូចជាអ្នកណែនាំម្នាក់អញ្ជឹង ហើយនេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងជំហានបន្ទាប់នៃ

ជណ្តើររបស់អ្នកដឹកនាំ។ ដោយការផ្តោតទៅលើការផ្លាស់ប្តូររបស់មនុស្សនៅជុំវិញគាត់ អ្នកដឹកនាំនឹងជួយឱ្យពួកគេមានការរីកចម្រើនជានិច្ច។ សរុបមក ការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សគឺជាផ្នែកមួយនៃទិដ្ឋភាពដ៏សំខាន់បំផុតនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ។

អ្នកនិពន្ធសង្កេតឃើញថា អ្នកដឹកនាំប្រភេទនេះធ្វើការខិតខំប្រឹងប្រែងត្រឹមតែ២០ភាគរយប៉ុណ្ណោះក្នុងផលិតភាពការងារផ្ទាល់ខ្លួន ហើយចំណាយការខិតខំប្រឹងប្រែង៨០ភាគរយផ្សេងទៀតលើការអភិវឌ្ឍន៍បុគ្គលិក វាមានន័យថាមេដឹកនាំឆ្នើមៗតែងដាក់ការរីកចម្រើនរបស់ខ្លួននៅពីក្រោយគោលដៅនៃការកសាងក្រុមដ៏អស្ចារ្យមួយជានិច្ច។

វាពិតជារឿងសំខាន់ណាស់ក្នុងការកត់ចំណាំថាការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់ៗគឺមិនត្រឹមតែល្អសម្រាប់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏ជាតម្រូវការដ៏សំខាន់របស់មនុស្សផងដែរ។ ការធ្វើបែបនេះនឹងផ្តល់

ឱ្យបុគ្គលិករបស់អ្នកនូវភាពស្មោះត្រង់ចំពោះក្រុមហ៊ុន
ហើយកាត់បន្ថយចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេក្នុងការ
ស្វែងរកឱកាសការងារនៅកន្លែងផ្សេងទៀតទៀតផង។
ដូចយើងបានសិក្សាខាងលើនេះ ការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សគឺ
ពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ភាពជោគ
ជ័យរយៈពេលវែងរបស់អង្គភាពមួយ។ ហើយក្នុងនាម
ជាអ្នកណែនាំម្នាក់ អ្នកត្រូវតែរកតុល្យភាពរវាងការ
បង្រៀនបុគ្គលិករបស់អ្នក និងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់
ពួកគេឱ្យរីកចម្រើនដោយខ្លួនឯង។

នេះមានន័យថា អ្នកត្រូវដាក់សិទ្ធិអំណាចខ្លះនៅក្នុងដៃ
របស់ពួកគេ។ អ្នកនឹងបានសិក្សាអំពីវានៅក្នុងចំណុច
បន្ទាប់។

កម្រិត៥ ការអភិវឌ្ឍន៍អ្នកដឹកនាំនាពេលអនាគត គឺជាចំណុចកំពូលនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងបង្កើតបានជាកេរដំណែលដ៏យូរអង្វែង

ការក្លាយជាអ្នកដឹកនាំដ៏ជោគជ័យម្នាក់គឺជាដំណើរការដ៏វែងមួយ ប៉ុន្តែរង្វាន់ដែលទទួលបាននោះគឺពិតជាអស្ចារ្យណាស់។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ដំណើរនេះមិនចេះចប់នោះទេ ពីព្រោះអ្នកដឹកនាំពិតប្រាកដម្នាក់នឹងបន្តផ្តល់ឱ្យវិញតាមរយៈការបង្រៀនអ្នកដទៃឱ្យក្លាយជាអ្នកដឹកនាំផងដែរ។

វាមានហេតុផលមួយចំនួនដែលបង្ហាញថាហេតុអ្វីរឿងនេះគឺសំខាន់នោះ។

ហេតុផលទីមួយ ការមានមេដឹកនាំតែមួយបង្កើតការរាំងស្ទះដល់ស្ថាប័ន។ និយាយម៉្យាងទៀត នៅពេលដែលមនុស្សម្នាក់ធ្វើការសម្រេចចិត្តទាំងអស់នោះ សមាជិកដែលនៅសេសសល់របស់ក្រុមហ៊ុននេះនឹង

ក្លាយជាអកម្ម និងមិនឯករាជ្យ។ អ្នកនិពន្ធចែមទាំង
បានប្រៀបធៀបគំរូអ្នកដឹកនាំបែបប្រពៃណីទៅនឹង
សត្វក្របីចែមទៀតផង។ សត្វក្របីទាំងនោះតែងតែ
ដើរតាមពីក្រោយ តែមេដឹកនាំក្របីតែមួយប៉ុណ្ណោះ។
ចំណែកឯអង្គភាពដែលមានប្រសិទ្ធភាពពិតប្រាកដ
វិញត្រូវបានរៀបចំដូចជាហ្វូងសត្វបក្សីដែលហើរតាម
ទ្រង់ទ្រាយនៃអក្សរ V ហើយបន្តបង្វិលទិសដៅទៅតាម
អ្នកដែលនៅក្បាលខាងមុខគេ ដើម្បីប្រឆាំងនឹងខ្យល់។

ហេតុផលមួយទៀតដែលមានតែអ្នកដឹកនាំម្នាក់នោះគឺ
នៅពេលម្នាក់នោះលាឈប់ តើអ្នកផ្សេងទៀតអាច
ត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួលបន្ទុកនេះយ៉ាងដូចម្តេច?

មុនពេលនោះមកដល់ វាជាការសំខាន់ណាស់ក្នុងការ
បង្កើតវប្បធម៌នៃភាពជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងអង្គភាព និង
ផ្តល់អំណាចដល់សមាជិកក្នុងក្រុមឱ្យក្លាយជាអ្នកដឹក
នាំដោយខ្លួនឯង។

តើវាធ្វើបានដោយរបៀបណា? គ្រាន់តែបញ្ចូលពួកគេ
នៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងនានាដែលអនុញ្ញាតឱ្យពួក
គេចូលរួមក្នុងការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗ។ នេះនឹងអនុ
ញ្ញាតឱ្យពួកគេអភិវឌ្ឍជំនាញលើភាពជាអ្នកដឹកនាំ
ផ្ទាល់ខ្លួនបាន។

ការអភិវឌ្ឍន៍អ្នកដឹកនាំនាពេលអនាគតមិនត្រឹមតែជា
ភាពចាំបាច់សម្រាប់អង្គភាពប៉ុណ្ណោះទេ វាក៏ជាជំហាន
ចុងក្រោយនៃកាំជណ្តើរនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំផងដែរ។
ចំណុចសំខាន់បំផុតដែលអ្នកធ្វើបាន គឺត្រូវបង្កើតអ្នក
ដឹកនាំដែលអាចធ្វើសកម្មភាពដោយឯករាជ្យ និងអាច
បង្កើតអ្នកដឹកនាំថ្មីផ្សេងទៀតរបស់ពួកគេនោះនឹងធ្វើ
ឲ្យការងាររបស់អ្នកកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងស្ថិត
ស្ថេរជាងរាល់។

សូមពិចារណាលើគំរូរបស់សូក្រាត។ សិស្សរបស់សូ
ក្រាតដែលជាទស្សនវិទូក្រិកបុរាណ គឺផ្លាតូបានបង្កើត
កន្លែងសិក្សាមួយដែលបានបញ្ចូលចំណេះដឹងដល់

និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗជាច្រើន។ ក្នុងចំណោមនិស្សិត
ទាំងនោះ គឺអរិស្តុតដែលក្រោយមកបានក្លាយជាអ្នក
ណែនាំដ៏សំខាន់របស់ស្តេចអាឡិចសាន់ឌ័រដ៏អស្ចារ្យ។

អត្ថប្រយោជន៍ដ៏សំខាន់មួយទៀតនៃការបង្រៀនអ្នក
ដទៃគឺការឃើញមនុស្សផ្សេងទៀតមានការរីកចម្រើន
និងដើរតាមគន្លងរបស់អ្នក វាពិតជាការពេញចិត្តខ្លាំង
ណាស់។ តាមពិត វាជាប្រភពធំបំផុតដែលធ្វើឲ្យខ្លួន
អ្នកពេញចិត្ត និងមានភាពរីករាយជាទីបំផុត!

សេចក្តីសង្ខេបចុងក្រោយ

ចំណុចគន្លឹះនៃសៀវភៅនេះគឺ៖

មេដឹកនាំពិតប្រាកដ មិនត្រូវបានសម្គាល់ដោយ
ដំណែងរបស់អ្នកនោះទេ ប៉ុន្តែគឺជាឥទ្ធិពលរបស់អ្នក
ដែលមានទៅលើមនុស្សផ្សេងៗទៀតឯណោះទេ។
ដើម្បីមានឥទ្ធិពលធំបំផុតក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំនោះ
អ្នកត្រូវជួយទំនុកបម្រុងបុគ្គលិករបស់អ្នកបង្កើតក្រុម
ដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងអនុញ្ញាតឱ្យសមាជិកម្នាក់ៗ
រីកចម្រើន និងក្លាយជាអ្នកដឹកនាំដោយខ្លួនឯង។

ដំបូន្មានដែលត្រូវអនុវត្ត៖

សូមស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់នូវរបៀបដែលបុគ្គ-
លិករបស់អ្នកកំពុងធ្វើ។ នៅក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃរបស់
យើង នៅពេលដែលយើងសួរថា "តើអ្នកសុខសប្បាយ
ជាទេ?" យើងពិតជាមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការ

ឆ្លើយតបនោះទេ។ ក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកត្រូវតែ
ផ្លាស់ប្តូរទង្វើបែបនេះចេញ។ ដើម្បីបង្កើតនូវការភ្ជាប់
ទំនាក់ទំនងជាមួយមនុស្សដែលធ្វើការជាមួយអ្នក សូម
ព្យាយាមស្តាប់ចម្លើយរបស់ពួកគេ៖ មើលភាសាកាយ
វិការរបស់ពួកគេ ដើម្បីវាស់ស្ទង់អំពីអារម្មណ៍របស់ពួក
គេ។ ចូររក្សាភាពស្មោះត្រង់ជានិច្ចដើម្បីបង្កើតបាននូវ
ការយល់ចិត្តគ្នាឲ្យបានជ្រាលជ្រៅ និងរក្សាបាននូវការ
ទុកចិត្តគ្នាដ៏យូរអង្វែង។

សារពី OWLEBOOK CAMBODIA

យើងខ្ញុំពិតជាមានមោទនភាពដែលបានបកប្រែអត្ថបទដ៏មានខ្លឹមសារ និងប្រកបដោយចំណេះដឹងនេះ។ យើងខ្ញុំចង់ឃើញការផ្លាស់ប្តូររបស់យើងគ្រប់គ្នាដោយបង្កើតទម្លាប់អានសៀវភៅជាប្រចាំដើម្បីទទួលបាននូវចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ បទពិសោធន៍ និងដំបូន្មានល្អៗក្នុងការយកទៅអនុវត្តក្នុងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ផ្តល់ជាគំរូល្អដល់ក្មេងជំនាន់ក្រោយ និងចូលរួមចំណែកដ៏ធំធេងក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិរបស់យើង។

ជាចុងក្រោយ ក្រុមការងារ OWLEBOOK CAMBODIA សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់មិត្តអ្នកអានទាំងអស់ដែលបានគាំទ្រដល់ការងាររបស់យើងខ្ញុំ។ យើងខ្ញុំក៏សូមអភ័យទោសផងដែរចំពោះកំហុសឆ្គងនានាដែលអាចកើតឡើងដោយអចេតនា។

សូមអរគុណ!

