

วิชัย ติรสภาพกุล

# ยอดผู้นำ



ต่อจากฉบับที่แล้ว

## 4. ตั้งเป้าหมาย กำหนดเส้นตาย ส่งมอบผลงานและฉลอง

การตั้งเป้าหมายช่วยพิสูจน์ความมีพลังของผู้นำ คนที่ประสบผลสำเร็จในงานจะมีทิศทางและเป้าหมายที่มั่นคงและมีแผนปฏิบัติให้บรรลุผล

การตั้งเป้าหมายถือเป็นงานสำคัญของหน้าที่รับผิดชอบ ถ้าหากไม่มีการตั้งเป้าหมายสำหรับตัวเอง ลูกน้องและกับองค์กรแล้ว ก็จะทำให้ความลำบากกว่าจะนำกลยุทธ์อะไรมาใช้ในกิจกรรมของทีมงาน

เป้าหมายต้องมีหลักวัดที่สามารถจะบอกได้ว่ากำลังเดินไปยังลู่ หรือทิศทางที่ถูกต้องและมีความก้าวหน้าตามจังหวะเวลาด้วย นอกจากจะเป็นหลักวัดแล้วเป้าหมายยังมีความสำคัญต่อความรู้สึกของการสร้างผลงานที่ทั้งเราและทีมงานต่างได้บรรลุ การบรรลุเป้าหมายในแต่ละครั้งดูเหมือนจะมีความหมายมากกว่านั้น กล่าวคือ มันจะสร้างความพึง

พอใจอย่างเอกอุ แต่ก็ไม่หวั่นหากต้องเจอกับเป้าหมายโหดๆ ใดๆ และต่อไปนี้เป็น 4 ขั้นตอนง่ายๆ ที่ควรปฏิบัติหลังจากที่ตั้งเป้าหมายแล้ว

**1) เขียนเป้าหมายลงบนกระดาษ:** ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องเขียนเป้าหมายเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้รู้ว่าเป้าหมายเป็นรูปธรรมที่เห็นได้ ให้ตั้งเป้าหมายของทีมงานบนบอร์ดของทีม ส่วนเป้าหมายส่วนตัวก็เขียนลงในสมุดแผนงานของตนเอง บางคนอาจใช้วิธีเขียนไว้ 2 ที่ คือ ที่หนึ่งเขียนลงในสมุดแผนงานประจำวัน กับอีกที่หนึ่งเขียนลงในการ์ดดัชนีงาน (Index card) ที่ติดไว้ในสำนักงานและที่บ้าน

Brian Tracy เขียนไว้ในหนังสือ *Create your own future* ไว้ว่า ร้อยละ 97 ของผู้ใหญ่ไม่เคยเขียนเป้าหมาย ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 3 เป็นบรรดาคนที่เขียนเป้าหมาย นี่ถือเป็นลักษณะของความเป็น

ผู้นำนั้นคือการมีวินัยของการผูกพันระเข้กับเป้าหมายลงบนกระดาษดังนั้น จงรักษาเป้าหมายที่อยู่ต่อหน้าเราและต่อทีมงานให้ได้

**2) กำหนดเส้นตาย:** เมื่อเขียนเป้าหมายลงบนกระดาษแล้ว ต่อไปต้องเขียนอีกด้วยว่าควรจะพบใคร บางองค์กรนอกจากจะตั้งเป้าหมายองค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคลเป็นเป้าหมาย 1 ปีบ้าง 5 ปีบ้าง จากนั้นจะทำงานย้อนขึ้นมาจากเป้าหมายและลงรายละเอียด โดยกำหนดวันที่ลงไปเพื่อให้ดูเป็นไปได้ แต่การนี้จะต้องดูเป็นจริงเป็นจัง เป็นไปได้ต่อตนเองและต่อทีมงาน อย่ากำหนดเส้นตายกระชั้นชิด ซึ่งนั่นไม่มีทางสำเร็จได้เลย อย่างไรก็ตามก็ไม่ใช่ตลอดเวลาถึง 2 ปีที่จะสำเร็จ ทั้งที่บางเรื่องสามารถสำเร็จได้โดยใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น เป็นต้น

**3) ส่งมอบผลงาน:** เมื่อได้กำหนดเป้าหมายแล้ว ให้กำหนดวันที่จะสำเร็จ เริ่มต้นระบุและปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมายแต่ละรายการ เริ่มส่งมอบผลงานแต่ละชิ้นในแต่ละครั้ง บางคนจะจั่วหัวเป้าหมายของงานสำคัญๆ ที่จะต้องสำเร็จในแต่ละไตรมาส อาทิ เมื่อสิ้นไตรมาสเดือนมีนาคม มิถุนายน กันยายน ธันวาคม เป็นต้น ต่อจากนั้นจะทบทวนความคืบหน้าทั้งของตนเองและของทีมงานเพื่อปรับหรือเพิ่มเติมเป้าหมายใหม่ๆ ตามความเหมาะสม การทบทวนความก้าวหน้า หรือความคืบหน้ารายไตรมาสนี้จะช่วยให้เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ความรู้สึกร่วมของการประสบความสำเร็จในงาน

ที่แท้จริง รวมทั้งงานที่กำลังคืบหน้า

**4) ฉลอง:** เมื่อใดที่บรรลุเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายใหญ่หรือเล็ก ขอให้ใช้เวลาในการฉลองความสำเร็จของตนเองและทีมงาน ในทางจิตวิทยาแล้วถือว่ามีส่วนช่วยปลุกเร้ากำลังใจแม้ว่าชัยชนะนั้นจะเป็นเพียงชัยชนะเล็กๆ ก็ตาม แต่ก็ถือว่าได้เดินไปสู่หลักชัยตามเป้าหมายที่กำหนดแล้ว การฉลองอาจเป็นเพียงรับประทานอาหารร่วมกัน พบปะสังสรรค์เพื่อชื่นชม เต็มกำลังใจแก่กัน เป็นต้น

การกำหนดเป้าหมายนี้ จะช่วยให้สามารถผลักดันความคืบหน้าของผลงานหรือของธุรกิจ จงเป็นคนที่น่าผู้อื่นให้เข้าสู่กระบวนการกำหนดเป้าหมายอย่างง่ายๆ และจะพอใจกับความสำเร็จเมื่อมาถึง

## 5. เรียนรู้ แบ่งปัน เรียนรู้

การเรียนรู้จักหมั่นพัฒนาตนเองและเพิ่มเติมสิ่งใหม่ๆ ในวิชาชีพเสมือนการเติมพลังเชื้อเพลิงให้กับภาวะผู้นำของเราให้เติบกล้า เพราะฉะนั้นการเป็นนักอ่าน การฟังเทปที่เกี่ยวข้องกับการปลุกเร้าสร้างแรงจูงใจขณะขับรถ การจดข้อความคมๆ หรือความคิดเด็ดๆ เก็บไว้ในสมุดบันทึก เก็บเกี่ยวข้อคิด หรือความเห็นดีๆ ไว้เพื่อจุดประกายความคิดของเราอย่างต่อเนื่อง

ใครๆ ก็มีโอกาสรู้จักสามารถเรียนรู้สิ่งดีๆ ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและพนักงานต่างๆ ได้ทั้งนั้น เพราะเป็นไปไม่ได้เลยที่ใครจะเป็นพหูสูตที่รู้ไปเสียทุกเรื่อง เช่น ความรู้เรื่องธุรกิจ ลูกค้า คู่แข่ง ฯลฯ หากเราใช้เวลาเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและพนักงานแล้วเชื่อเถิดว่าเราจะได้ประโยชน์มากมายจากพวกเขา เพราะฉะนั้น จงเปิดใจเรียนรู้จากพวกเขา Steven Covey ผู้เขียนหนังสือ *The 8<sup>th</sup> Habit: From Effectiveness to Greatness* กล่าวไว้ว่า “หนทางที่ดีที่สุดที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นก็คือให้มองเขาเป็นครู เมื่อไรก็ตามที่เขาเป็นครู เราก็เรียนรู้สิ่งดีๆ จากเขา ถ้านักเรียนทุกคนกลายเป็นครูและครูกลายเป็นนักเรียน การแบ่งปันความรู้กับคนอื่นพร้อมๆ กับ

เรียนรู้จากงานจะขับเคลื่อนพลังผู้นำขึ้นมาได้ เราจะได้ใจและยินดีเพียงไรที่ได้เห็นทีมงานเติบโต”

ยังมีวิธีการเรียนรู้แบบหนึ่งก็คือ การเข้าร่วมประชุมแบบ conference หรือ workshop การประชุมแบบ conference นี้มีข้อดี คือ ในงานแบบนี้เราสามารถเลือกเข้าร่วมในหัวข้อที่เราสนใจ เราสามารถมีโอกาสพบบุคคลอื่นๆ ที่สนใจในเรื่องเดียวกับเรา จะมีโอกาสเรียนรู้ข้อมูลและเอกสารต่างๆ มากมายที่น่าเสนอ หรือแม้กระทั่งจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในช่วงพัก การแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกันนี้เป็นการเปิดโอกาสให้เราได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเกิดเป็นเครือข่ายขึ้นมาได้



สำหรับใครก็ตามที่เป็นผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการ คนที่กระตือรือร้นจะเพิ่มพูนประสบการณ์ด้วยการนำความรู้ที่ได้จากการพบปะประชุม ทั้งที่เป็นผู้รู้และผู้ชำนาญการนำไปประยุกต์หรือปรับใช้กับธุรกิจของตนเอง บางคนอาจจะไม่ค่อยสบายใจนักที่ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในขณะนั้นๆ แต่ครั้นเวลาผ่านไปกลับรู้สึกว่าการที่เสียเงินที่ได้เรียนรู้ เพราะนอกจากจะเพิ่มความรู้ในเรื่องช่องทางทางการตลาด หรือการมีช่องทางสร้างรายได้เพิ่ม หรือแม้แต่การเรียนรู้ช่องทางใหม่ๆ ทางการตลาดผ่าน internet และหรือผ่านทาง Email เหล่านี้ล้วนเป็นช่องทางใหม่ๆ ที่ได้จากการเรียนรู้ในโลกยุคใหม่นี้เอง บางคนติดตามผลการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะพบว่า curve การเรียนรู้ของตนดีขึ้นเรื่อยๆ ความปลื้มปิติมาให้เห็น ทั้งที่ก่อนหน้านี้เคยประหลาดใจว่าทำไมจะไม่สามารถเรียนรู้ได้ เพราะฉะนั้น ถ้าจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือโลกใหม่ๆ ของโอกาสกำลังเปิดกว้างแล้วและ

เราสามารถเรียนรู้ได้มากและกว้างขวางขึ้นซ้ำยังสามารถแลกเปลี่ยนกับคนอื่นๆ ได้อีกด้วย เหตุนี้คุณค่าของความเป็นผู้นำก็คือการแบ่งปันความรู้และการแบ่งปันความรู้ก็เป็นทางสร้างพลังให้กับคนอื่นด้วย ดังนั้น อย่ามัวรือร้อที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อ่านหนังสือ เข้าร่วมสัมมนา พบปะพูดคุยกับผู้ที่เก่งกว่าหรือผู้ชำนาญการ มีผู้กล่าวไว้ว่า **ชีวิตคือการลงทุน** การลงทุนแสวงหาปัญญาไม่มีทางเสียเปล่าอยู่แล้ว

## 6. เข้าไปมีส่วนร่วมกับคนอื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ผู้บริหารธุรกิจ หรือผู้จัดการใดๆ ที่คิดว่าตัวเองรู้เรื่องงานดีและไม่จำเป็นต้องขอความช่วยเหลือจากใครๆ นับเป็นความคิดที่ลำพองใจและทะนงเกินตัว มีคำกล่าวที่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” คำกล่าวนี้น่าจะใช้ได้ดีเสมอ ดังนั้นการที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น มันจำเป็นต้องอาศัยมากกว่าสองหัวเสียด้วยซ้ำ อันที่จริงแล้วคนที่อยู่รอบกายเราในทีมงานนั้นเป็นทรัพยากรบุคคลที่เราต้องคำนึง ผู้บริหารบางท่านเคยเล่าให้ฟังว่าเขามีลูกน้องในทีมงาน 7 คน ซึ่งแต่ละคนจะรายงานในเรื่องที่รับผิดชอบให้ทราบเสมอๆ และเป็นข้อมูลชั้นดีในการเสริมความแกร่งให้ทีมและเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าประกอบการตัดสินใจทางการบริหารและสร้างผลงานให้แก่องค์กร เพราะใน 7 คนนี้แต่ละคนต่างเป็นผู้รู้ในวิชาชีพของตนเอง ซึ่งเมื่อเขาได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าโครงการหนึ่ง เขาก็ได้ทีมงานเหล่านี้ศึกษาและนำเสนองานในสาขาที่ตัวเองรับผิดชอบและถนัด จนในที่สุดโครงการก็สำเร็จลุล่วง นี่คือตัวอย่างหนึ่งที่ว่าการทำงานเป็นผู้นำที่มีพลังนั้น อยู่ที่ว่าคุณต้องรู้ว่าเมื่อไรต้องแสดงบทบาทและเมื่อไรต้องแสดงบทบาทตาม

อ่านต่อบนหน้า