

ตอน วิสัยทัศน์ต้องชัดเจน

“องค์กรที่มีศักยภาพสูงจะจริงจังกับเรื่องเล่า
องค์กรที่มีศักยภาพต่ำจะเอาแต่สิ่งอย่างเดิมๆ”

โรเบิร์ต แมคคีย์ (Robert McKee)



ดร.วิฑูรย์ ลิ้ม-โชคดี

มีผู้อ่านหลายท่านถามผมว่า ใครคือ “กลุ่มเป้าหมาย” ของบทความ “Just One More Step” นี้ (ใครควรอ่านบทความนี้)

ผมขอตอบว่า “ทุกคน” ครับ คือ ทุกคนที่รักความก้าวหน้า ทุกคนที่ต้องการความมั่นคงในอนาคต ทุกคนที่ต้องการมี “คุณภาพชีวิต” ที่ดีขึ้น อาทิ

(1) ผู้ที่รักความก้าวหน้าในชีวิต อยากมีความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือทำธุรกิจอุตสาหกรรมที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น

(2) ผู้ที่รักการเรียนรู้ และพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง เพื่อให้ “คุณภาพชีวิตดีขึ้น” เพื่อจะได้ใช้ “ความรู้และประสบการณ์” เป็นฐานกำลังที่สำคัญในการทำงาน หรือทำธุรกิจค้าขายต่อไป

(3) ผู้ที่ปฏิบัติงานระดับล่างที่ต้องการก้าวหน้า เพื่อ

ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป จนถึงผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการให้องค์กรมีความยั่งยืน และตนเองมีความมั่นคงในอาชีพการงาน

สรุปว่า “กลุ่มเป้าหมาย” ของคอลัมน์ “Just One More Step” ก็คือ **ทุกคน** ผู้ที่รักความก้าวหน้า รักการเรียนรู้ รักการปรับปรุงตนเอง รักความสำเร็จ และต้องการ “คุณภาพชีวิต” ที่ดีขึ้น

เรื่องไหนที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง ก็นำไปปรับปรุง และประยุกต์ใช้หาประสบการณ์ เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้า และเป้าหมายที่มุ่งมั่นไว้ เรื่องไหนที่ไม่เกี่ยวกับตัวเอง ก็สามารถนำไปเล่าสู่กันฟัง เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของผู้อื่น

เพราะ ผมเชื่อว่า **ในชีวิตหนึ่ง เราทุกคนต่างมีโอกาสได้พูดว่า “อีกนิดเดียวเท่านั้น” (Just One More Step) ก็จะบรรลุเป้าหมายแล้ว !**

ว่า กันว่า “คนที่ประสบความสำเร็จ” ต่างมี “วิสัยทัศน์” ที่ชัดเจน ทั้งวิสัยทัศน์ส่วนตัว และวิสัยทัศน์องค์กร โดยเฉพาะท่านผู้นำทั้งหลายที่ต้องกำหนด “วิสัยทัศน์ขององค์กร” ที่ท่านอยากทำให้เกิดขึ้นในอนาคต

“วิสัยทัศน์” (Vision) หมายถึง เป้าหมายระยะกลางไปจนถึงระยะยาว ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรมักจะเป็นผู้ที่กำหนดขึ้น และมุ่งหวังอยากให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต เพื่อการตอบคำถามที่ว่า ในอีก 5 ปี หรือ 10 ปีข้างหน้า เราอยากให้องค์กรของเราเป็นอย่างไร (ซึ่งรวมถึงอนาคตของส่วนตัวบุคคลด้วย)

“วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน” เท่านั้น ที่จะทำให้พนักงานทุกคนมุ่งเดินไปในทิศทางเดียวกัน ทุกคนสามารถร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อก้าวสู่ “เป้าหมายเดียวกัน” ขององค์กร





ในความเป็นจริงแล้ว ผู้บริหารระดับสูงมักจะเป็นผู้กำหนด “วิสัยทัศน์ขององค์กร” แต่ปัจจุบันมักจะให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด “วิสัยทัศน์ขององค์กร” ด้วย

ผู้บริหารระดับสูงสุด (CEO) รุ่นใหม่ จึงมีหน้าที่ในการอธิบายวิสัยทัศน์ขององค์กรในอีก 5-10 ปีข้างหน้าให้พนักงานเข้าใจหรือแต่งเติมต่อยอด เพื่อนำพาให้ทุกคนในองค์กรช่วยกันทำให้องค์กรตามวิสัยทัศน์เกิดขึ้น CEO จึงต้องทุ่มเทกำลังทั้งหมดที่มีให้กับกำหนัดวิสัยทัศน์ และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่ใช่เป็นเพียงผู้นำที่เอาผลงานเดิม ๆ มาปิดฝุ่นเท่านั้น แต่ต้องเป็นผู้สร้างสรรคผลงานใหม่ขึ้นมาด้วยตนเอง จึงจะสามารถสร้าง “ศรัทธา” ให้แก่ผู้ตามได้

ผู้บริหารระดับสูง (CEO) จะต้องพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้พนักงานเข้าใจ “วิสัยทัศน์” อย่างแท้จริง ในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามทำให้เป็นวิสัยทัศน์ของพนักงานทุกคนในองค์กรด้วย คือไม่ใช่เป็นความฝันของผู้บริหารแต่เพียงคนเดียวเท่านั้น

นอกจาก “วิสัยทัศน์ขององค์กร” แล้ว เราทุกคนก็เช่นเดียวกัน จะต้องมีความ “วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล” ที่ชัดเจนด้วยว่า อีก 3 ปี หรือ 5-10 ปีข้างหน้า เราจะมีตำแหน่งอะไรหรือเป็นอะไรที่ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น

เราจะต้องเป็น “หัวหน้าแผนก” ในอีก 3 ปีข้างหน้า
เราจะต้องเป็น “หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรม” ในอีก 5 ปีข้างหน้า
เราจะต้องเป็น “ผู้จัดการโรงงาน” ในอีก 10 ปีข้างหน้า
เราจะต้องเป็น “เถ้าแก่” หรือ “เจ้าของกิจการ” ในอีก 10 ปีข้างหน้า

เราจะต้องเป็นผู้อำนวยการกอง เราจะต้องเป็นรองอธิบดี เราจะต้องเป็นอธิบดี ในปี พ.ศ.....

เราจะต้องมีเงิน 10 ล้าน มีบ้าน และมีครอบครัว ในอีก 10 ปีข้างหน้า เป็นต้น

“วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน” ทั้งของส่วนบุคคล และขององค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นเหมือน “เป้าหมาย” ที่เราจะต้องไปให้ถึงภายในเวลาที่กำหนด

สิ่งที่สำคัญที่สุด ก็คือ ความฝันของคนคนหนึ่งอาจเป็นได้แค่ฝัน แต่ถ้าความฝันนั้นกลายเป็นวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของทุกคนในองค์กรแล้ว ทุกอย่างก็กลายเป็นความจริงได้

ความฝันจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อเราได้ลงมือทำจริง ๆ เท่านั้น

Just One More Step ครับผม !