

ต้องเป็น “ผู้ตาม” ก่อนเป็น “ผู้นำ”

ผู้นำที่ไม่มีผลงานปรากฏ ถือว่าไม่ได้ทำหน้าที่ผู้นำ

David Ulrich



ดร.วิฑูรย์ ลิ้มโศภิต

ทุกวันนี้ มีแต่ผู้คนอยากเป็น “ผู้นำ” “ผู้บริหาร” หรือ “CEO” กันทั้งนั้น

แล้วใครจะเป็น “ผู้ตาม” ครับ

เพราะในตลาดหนังสือก็เห็นมีแต่ ตำรา และหนังสือ ที่ว่าด้วย “การเป็นผู้นำ” (Leadership), การพัฒนาผู้นำ, วิธีเป็นผู้นำที่ชาญฉลาด, แบบฉบับของผู้นำ, กว่าจะเป็นผู้นำ, ผู้นำยุค 4.0 เป็นต้น หรือหนังสือที่ว่าด้วย “สุดยอดนักบริหาร”, นักบริหารมืออาชีพ, บริหารโดยไม่ต้องบริหาร, ผู้บริหารยุคดิจิทัล และอื่น ๆ อีกมากมาย

เราแทบจะไม่เคยเห็นหนังสือที่ว่าด้วย “การเป็นผู้ตามที่ดี”, สุดยอดผู้ตาม, ผู้ตามที่มากความสามารถควรมีลักษณะอย่างไร, จากผู้ตามสู่ผู้นำ การพัฒนาผู้ตาม เป็นต้น

จึงมีแต่คนที่อยากเป็น “ผู้นำ” หรือ “ผู้บริหาร” ซื้อหาหนังสือ ผู้นำมาอ่านกัน เพื่อจะได้เป็นผู้บริหารเร็ว ๆ เพราะไม่มีใครอยากเป็น “ผู้ตาม” (ลูกน้อง) นาน ๆ แต่ก็ไม่มีใครสนใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง คือ เริ่มจากการเป็น “ผู้ปฏิบัติงาน” หรือ “ผู้ตาม” ที่ดีก่อน ส่วนหนึ่งก็ไม่พยายามที่จะเรียนรู้ถึงขั้นตอนของการพัฒนาตนเองจาก “ลูกน้อง” ไปเป็น “หัวหน้า” (จาก “ผู้ตาม” ไปสู่ “ผู้นำ”) เพื่อสร้างพื้นฐานและประสบการณ์ที่แข็งแกร่งก่อนเป็น “ผู้นำที่ยอดเยี่ยม” ต่อไป

ใครเป็น “ผู้นำ” หรือ “ผู้บริหาร” ที่อายุน้อย สังคมก็จะชื่นชมยกย่อง และเอาเป็นแบบอย่าง

คนจำนวนมาก จึงไม่ได้สนใจและให้ความสำคัญกับ “การไต่เต้า” เพื่อจะได้ก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นขั้นเป็นตอนให้เพิ่มมากขึ้นตามลำดับก่อน ด้วยการเรียนรู้ถึง “วิธีการทำงานที่ถูกต้อง” (ที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน) และ “สิ่งสมประสงค์” จากการทำงานในหน้าที่งานที่ดำรงอยู่ (ทำงานได้ครบถ้วนถูกต้องตามที่ได้รับมอบหมาย) รวมตลอดถึงการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างทำงานด้วย

ในความเป็นจริงแล้ว เราทุกคนต่างต้องเป็น “ลูกน้อง” หรือ “ผู้ตาม” ก่อนจะเป็น “ผู้บริหาร” หรือ “ผู้นำ”

การทำงาน การปฏิบัติงาน การปรับปรุงงาน และการเรียนรู้จากสถานที่ทำงาน จึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญยิ่งของการพัฒนาตนเองจาก “ความเป็นลูกน้อง” ไปสู่ “ความเป็นหัวหน้า” และยกระดับไปสู่ “ความเป็นผู้บริหาร” หรือ ผู้นำองค์กรที่มีระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ อย่างมั่นคง

การพัฒนาตนเองด้วยการปฏิบัติ และเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นเรื่องที่ “ทุกคน” จะต้องเรียนรู้ และก้าวผ่านไปสู่ความเป็นผู้นำให้ได้

“ผู้นำ” จึงต่างจาก “ผู้ตาม” เพราะผู้นำต้องบริหารจัดการเพื่อนำพาผู้ตาม และองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรหลายคน (ทีมงาน) ในขณะที่ผู้ตามจะทำงานแบบฉายเดี่ยวตัวใครตัวมัน

ความรู้ความสามารถของผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับทักษะความรู้หลายด้าน โดยเฉพาะความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการ แต่ผู้ตามต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบหรือทำอยู่เป็นหลัก ซึ่งเกือบจะไม่เกี่ยวข้องกับทีมงาน และการบริหารจัดการเลย

“ผู้นำ” จึงถูกคาดหวังให้สร้างผลงานด้วยการรวมพลังความสามารถของ “ทีมงาน” เข้าด้วยกันด้วยการบริหารจัดการ โดยไม่ได้ถูกคาดหวังให้สร้างผลงานด้วยการทำงานเพียงลำพัง

ในองค์กรหนึ่ง ๆ “ผู้นำ” กับ “ผู้ตาม” จึงแยกกันเด็ดขาดไม่ได้ เพราะต้องพึ่งพาอาศัยกันตลอด

คนที่ เป็น “ผู้นำ” โดยไม่ผ่านการหล่อหลอมจากการเป็นผู้ปฏิบัติ หรือไม่ผ่านการเป็น “ผู้ตาม” มาก่อน ก็จะมีแต่ลูกเถ่าแก่ หรือเจ้าของกิจการที่ขาดวิสัยทัศน์เท่านั้น ในขณะที่เจ้าของกิจการที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก็จะทำให้ทายาทตนเองได้ไต่ตามลำดับจาก “ผู้ปฏิบัติ” ขึ้นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ จนถึงตำแหน่ง “ผู้บริหาร”

ทุกวันนี้ ความรู้ และประสบการณ์ของ “ผู้ตาม” (ที่มีอนาคต) จึงมีความสำคัญยิ่งต่อความเป็น “ผู้นำ” (ผู้บริหาร) ที่ประสบความสำเร็จต่อไป

บทความวันนี้ ขอให้กำลังใจแก่ “ลูกน้อง” และ “ท่านผู้ตาม” ทุกคนที่จะเป็น “พื้นฐานที่แข็งแกร่ง” ของตัวท่านเองในฐานะ “ผู้นำ” ต่อไป ในอนาคตอันใกล้

ผมขอเชิญชวนให้ “น้องที่จบใหม่” เพื่อเป็น “ผู้ตาม” ที่รักการเรียนรู้ และสามารถทำงานได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อจะได้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงสู่ตำแหน่ง “ผู้นำ” ที่เยี่ยมยุทธต่อไป

Just One More Step ครับผม !

