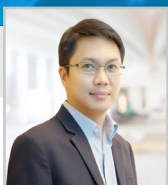


เคล็ด (ไม่) ลับกับการเป็นผู้นำในดวงใจ ที่ใคร ๆ ก็หลงรัก [Beloved Leaders]

Part 2 DNA ของผู้นำ



บัตร : ณชดล อารีวงศ์

จากตอนที่ 1 ที่พูดถึงคุณลักษณะของผู้นำทั้งเชิงบวกและเชิงลบแล้ว ตอนที่ 2 ผมขออนุญาตแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บอกเล่าเคล็ด (ไม่) ลับกับการทำงานให้เข้าไปนั่งในใจคนด้วย DNA ของผู้นำ 3 ประการ เพื่อการเป็นผู้นำในดวงใจ ซึ่งใน DNA นั้นประกอบด้วย



เข้าใจความแตกต่างของคน [D : the human Difference]

เพราะการทำงานให้สำเร็จนั้นไม่สามารถทำได้ด้วยตัวคนเดียว เพียงลำพัง “คน” จึงเป็นปัจจัยสำคัญแรกที่ผมขอกล่าวถึง หากคุณเข้าใจถึงความแตกต่างของคน ไม่ว่าจะเป็นในมุมมอง มิติของเครื่องมือใดก็ตามที่องค์กรเลือกนำมาใช้ ไม่ว่าจะเป็น MBTI, DISC หรือผู้นำที่ฉลาด/ สี่ทิศ ย่อมส่งผลให้คุณสามารถบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) ก็จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีความสุข ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับบุคลิกภาพของตน เขาก็จะภาคภูมิใจในงานและส่งต่อความสุขนั้นให้แก่ลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข

นอกจากความแตกต่างด้านความคิดเห็นทางการเมือง ศาสนา ความเชื่อ ซึ่งเป็นข้อควรระวังที่พึงตระหนักถึงในการพูดคุยแล้ว ผมขอเสริมอีก 3 เคล็ดลับเกี่ยวกับความแตกต่างของคนที่เป็นข้อพึงระวัง คือ

1. ลักษณะทางกายภาพ

เช่น การพูดถึงความอ่อน ความเตี้ย ความดำ ศีรษะล้าน ฟันเหยิน เป็นต้น ซึ่งดูเหมือนจะเป็นการพูดตลกขำขันแซวกัน แต่อาจทำให้คนที่ถูกแซว ถูกพูดถึงขุ่นข้องหมองใจ และส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานร่วมกันได้



2. ลักษณะทางเพศสภาพ

ต้องยอมรับว่าบนโลกใบนี้ไม่ได้มีเพียง 2 เพศ คือ ชายและหญิง ที่ระบุตามเอกสารทางราชการเท่านั้น แต่ปัจจุบันรสนิยมทางเพศนั้นมีความหลากหลายและแสดงออกมากขึ้น ผู้นำที่ดีควรให้เกียรติในความหลากหลาย ไม่ล้อ ไม่ยุแหย่ หรือนำมาเป็นประเด็นในการทำงาน โดยใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อเพศมา มีผลต่อการทำงานร่วมกัน

3. สถาบันการศึกษา

เมื่อองค์กรได้พิจารณารับสมัครบุคลากรเข้ามาทำงานให้กับองค์กรแล้ว นั้นแสดงว่าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติและความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการ สามารถทำงานให้กับองค์กรได้ เหมือนกับประโยคคั่นหูว่า “แมว...ไม่ว่าจะสีใด ขอให้จับหนูได้ก็เป็นพอ” ดังนั้นการพูดให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยกอันเกิดจากสถาบันการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้ภาพลักษณ์ของผู้นำแสดงถึงความไม่เป็นมืออาชีพในการทำงานได้



มีทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบ

[N : competencies Needed]

ทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบนี้ เรียกในภาพรวมว่ามีสมรรถนะในการทำงาน (Competency) ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่

สมรรถนะการบริหาร (Managerial Competency)

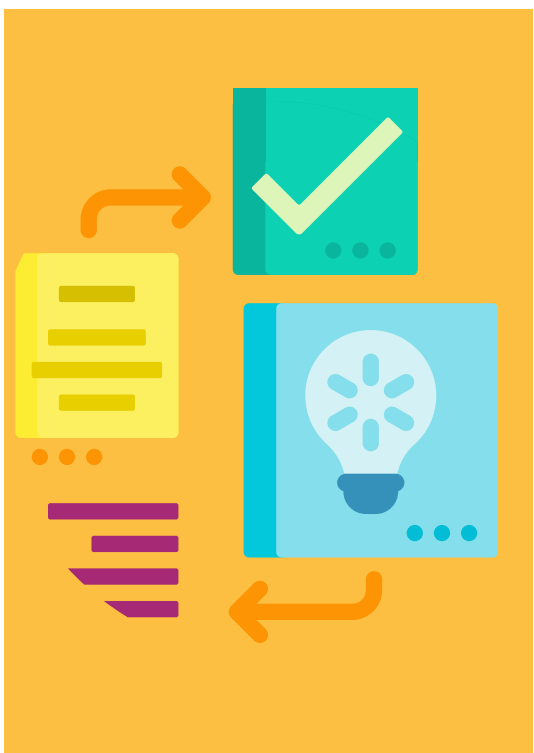
เป็นความสามารถที่ผู้นำในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เช่น การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร การวางแผนงาน (Planning) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม (Problem solving and decision making) เป็นต้น ซึ่งหากผู้นำมีทักษะการบริหารที่เป็นระบบ ทีมงานก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนงาน และมีกระบวนการขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบลดข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกันได้

สมรรถนะเฉพาะในงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Competency)

เป็นความสามารถที่มีความเฉพาะตามแต่ละลักษณะงาน เช่น ความสามารถด้านวิศวกรรม ด้านระบบบัญชีและการเงิน ด้านการตลาด การขาย ด้านระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ผู้นำที่มีความสามารถดังกล่าวย่อมทำให้เกิดความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับทีมงาน

สมรรถนะหลักหรือคุณค่าร่วมที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม (Core Competency/Core Value)

ถือเป็นสมรรถนะต้นแบบที่สำคัญของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแสดงถึงความเป็นบุคคลตัวอย่างให้กับทีมงานให้ประพฤติปฏิบัติตาม เช่น ความซื่อสัตย์ (Integrity) การผูกพัน ภาคภูมิใจ ให้ความร่วมมือกับทุกหน่วยงาน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Unity) ทักษะการสื่อสาร (Communication) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำควรมีทักษะการฟังอย่างลึกซึ้งเพื่อนำไปสู่กระบวนการสื่อสารแบบสุนทรียสนทนา เป็นต้น





เป็นต้นแบบที่สร้างแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิต [A : Acts as a role model]

เพราะการเป็นผู้นำในดวงใจของทีมงานนั้น ไม่ใช่แค่ความสามารถในการบริหารงานหรือทักษะด้านการบริหาร ความสัมพันธ์กับคนเท่านั้นที่สำคัญต่อการทำงานในองค์กร แต่การใช้ชีวิตประจำวัน ซึ่งแม้จะเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตาม นั้นอาจจะมีผลต่อความเชื่อมั่นศรัทธาของทีมงาน และอาจมีผลต่อการทำงานได้เช่นกัน เช่น การเป็นเจ้าของมือหอยไต้ดิน (ผิดกฎหมาย) การใช้โซเชียลมีเดีย อย่าง Facebook ในการโพสต์ข้อความหรือรูปภาพต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสม การปล่อยเงินกู้ในระบบในที่ทำงาน การนำธุรกิจขายตรงในรูปแบบต่าง ๆ มานำเสนอให้กับทีมงาน เป็นต้น

แน่นอนว่าเรื่องนี้อาจไม่มีการพูดถึงในหลักการบริหารเชิงวิชาการ ไม่ได้มีการกำหนดไว้ว่าเป็นทักษะที่มีความจำเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับการเป็นผู้นำ แต่จะดีกว่าไหม? ถ้าคุณจะเป็นผู้นำที่เก่งทั้งงาน (Technical Skills) เก่งทั้งคน (Human Skills) เก่งทั้งคิด (Management Skills) แล้วยังเก่งดำเนินชีวิต (Living Skills) โดยระมัดระวังไม่ให้เรื่องส่วนตัว มามีผลกระทบต่อการทำงาน เป็นต้นแบบที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน บริหารชีวิตได้อย่างสมดุล

เป็นผู้นำ ในดวงใจ นั้นไม่ยาก
โดยเริ่มจาก เข้าใจคน ว่าหลากหลาย
ตามด้วยการ บริหาร งานท้าทาย
ตั้งเป้าหมาย เอาไว้ แล้วลงมือ
Competency มีอยู่ นำมาใช้
เป็นต้นแบบ บันดาลใจ ให้เชื่อถือ
เข้าใจคน ศึกษางาน หมั่นฝึกปรือ
เหล่านี้คือ DNA ของผู้นำ

เพราะถ้าความสำเร็จของงานนั้นเริ่มที่ “ใจ”
ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้ควรเริ่มจากความ
สามารถในการเข้าไปนั่งอยู่ใน “ดวงใจ” ของทุกคน



การใช้ชีวิตประจำวัน
แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัว อาจจะมี
ผลกระทบต่อความเชื่อมั่น
ศรัทธาของทีมงาน

