

ข่าวจากหนังสือพิมพ์ ไทยรัฐ
ฉบับวันจันทร์ที่ 20 มีนาคม พ.ศ.2560

ก้าวที่กล้าคนกล้า ดิจิตอลไทยแลนด์4.0



“คนกล้า” รุ่นพี่เคยกล่าวไว้ว่า การทำงานใน “เมือง”...ได้ทุกอย่างอย่าง เงินทอง แต่สิ่งที่ขาดหายไปคือ...“ความสุข”

ในฐานะที่มีประสบการณ์เป็นคนกล้าที่กลับบ้านแล้ว พูดได้เต็มปากเลยว่า ตอนนี้มีเวลาเลี้ยงลูก มีเวลาทำกับข้าวให้กับคุณพ่อคุณแม่ท่าน มีเวลาทำอาหารที่ปลอดภัย ปลูกผักที่ปลอดภัยให้คนในครอบครัว กินได้อย่างภาคภูมิใจ นั่นก็คือความสุข และความสุขนี้ได้มาจากการเข้าร่วมโครงการ “คนกล้าคืนถิ่น”

“ความสุข”...ที่ไม่ใช่เป็นการเอาตัวเองไปใส่ไว้บนอะไรทั้งสิ้น สอนให้รู้ว่าค่าของคนอยู่ที่สิ่งที่เราทำทุก ๆ คนที่มีหน้าที่ แต่ที่เหนือกว่าหน้าที่ก็คือจิตใจสำนึกที่เราจะร่วมกันพัฒนาบ้านเรา...ทำเกษตรยั่งยืน มีรายได้ที่มั่นคง การคืนถิ่น...ที่บ้าน ครอบครัวมีความสุข มีเวลา ได้ร่วมทุกข์ร่วมสุข ด้วยกัน สร้างความมั่นคงด้านอาหาร ที่ต้องการจะสร้างอีกอย่างหนึ่งก็คือ การเป็นคนเล็กๆคนหนึ่งที่จะเป็นแรงบันดาลใจให้คนอื่นต่อไป

“เรามีประชากรกว่า 60 ล้านคน ไม่ต้องทำทุกคน สมมติว่ามีสัก 1 ล้านคนที่เป็นแบบคนกล้า ได้ลงมือทำแบบคนกล้าสัก 100 วัน...เป็นเรื่องที่น่าคิดว่าสังคมไทยจะต้องมีอะไรเปลี่ยนแปลงแน่นอน”

โครงการคนกล้าคืนถิ่น...ช่วยให้ก้าวข้ามและกล้าที่จะคิดต่าง สร้างฝันของตัวเอง เพื่อครอบครัวอันเป็นที่รักสู่ความสุขที่ยั่งยืน กล้าพอที่จะดำเนินรอยตามศาสตร์ของพระราชินี “ใช้ชีวิตแบบพึ่งตนเอง วิถีพอเพียง อย่างมั่นคงและยั่งยืน” และที่สำคัญสามารถนำความรู้กลับมาพัฒนาบ้านเกิด ใช้ชีวิตอิสระ ออกแบบชีวิตตนเองได้ **ผู้ที่สนใจติดตามความเคลื่อนไหวคนกล้าหรืออยากจะเป็นหนึ่งในคนกล้าคืนถิ่น ได้ที่เว็บไซต์ www.konglakuentin.com และเฟซบุ๊กเพจ “คนกล้าคืนถิ่น”**

โครงการคนกล้าคืนถิ่นปี 2560 “ดิจิตอลฟาร์มเมอร์” นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทำให้คุณเข้าใจธรรมชาติมากขึ้น ดร.สุमित แซ่มประสิทธิ์ ประธานคณะกรรมการดำเนินการโครงการ “คนกล้าคืนถิ่น” บอกว่า หัวใจ สำคัญคือการ...ต่อเชื่อมชีวิตเรากับธรรมชาติที่ถูกตัดขาดไป ทำการเกษตร...แบบไม่ทำร้ายธรรมชาติ ไม่หวนกลับมาทำลายตัวเอง

“วิถีเกษตรเป็นรากแก้วของสังคมไทย ในอดีตตอนเช้าคนไทยออกไปทำอาชีพต่างๆ ไปเป็นครู ทหาร ตำรวจ ทำงานธนาคาร โรงงาน ค้าขาย กลับมาที่บ้านตอนเย็นก็ดำเนินชีวิตในวิถีเกษตรยั่งยืน คนที่มีวิถีแล้วทำการเกษตรเป็นอาชีพ เราเรียกว่าเกษตรกร”

ฉะนั้น...วิถีของเกษตรกรพึ่งตนเป็นวิถีที่เป็นรากแก้วของสังคมไทย เป็นจุดเริ่มต้นของคนกล้าทุกคน คนกล้าที่กลับคืนถิ่นไม่ใช่ไปเป็นเกษตรกรเลย แต่เริ่มปลูกฝังวิถีตนเองให้ได้ก่อน บางคนยังทำงาน ซ่อม คอมพิวเตอร์ นักร้องแบบ ค้าขายอยู่...เกษตรกรเมื่อไปอยู่แล้วประสบความสำเร็จก็จะไปเชื่อมร้อยกับ เกษตรกรรุ่นใหม่ด้วยกัน ยังสมาร์ทฟาร์มเมอร์ เอสเอ็มอี เกษตร...ผู้ประกอบการเกษตร สตาร์ทอัพ ดิจิตอล ฟาร์มเมอร์ ฯลฯ

การออกแบบขับเคลื่อนโครงการ การเปลี่ยนแปลงคนกล้า ถอดต้นแบบจากการสัมมนาด้วยกัน ปุจฉาสำคัญ...หากพูดถึง “การปฏิรูป” การเปลี่ยนผ่าน วันเวลาผ่านมาถึงวันนี้ไม่คืบหน้า เดินหน้าไม่ถึงฝั่ง ฝืน เหตุสำคัญมาจากอะไรกันแน่? คำตอบที่ได้ ข้อสรุปมีว่า...เป็นเรื่องของการต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ

เริ่มจากคนคิดไม่ได้เป็นคนเรียน คนที่คิดไม่ได้เป็นคนทำ คิดเสร็จ... ใต้นโยบาย ใต้นโยบายแล้วก็ ส่งไปให้คนปฏิบัติ หรือผู้ปฏิบัติที่ขยันหน่อย ส่วนใหญ่เรียนไป รู้ไป รับคำสั่งไป...บางทีก็ได้แต่คิด ได้แต่ เสนอ นอนคิดอยู่นั้นไม่ได้ลงมือทำเสียที คนกล้าหลายคนเป็นนักอบรม...ไปมาแล้ว 7-8 แห่ง กว่าจะเริ่มได้ เสียทีก็ใช้เวลาอยู่นาน หรือคนที่ขยันๆไม่น้อยก็ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ เพราะฉะนั้นการออกแบบ กระบวนการเปลี่ยนคนต้องพยายามผลักดันนโยบาย...เปลี่ยนจากภายในเริ่มจากสิ่งที่มี เรียนรู้ ไปร่วมกับ คนอื่นวางแผนทั้งของตัวเอง ของคนอื่น แล้วก็ขับเคลื่อนร่วมกับคนอื่นด้วยกระบวนการที่ทำให้เกิด ...การ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ก็จะเกิดการตื่นรู้ ลงมือทดลอง ขยายผล ทั้งของระดับบุคคล องค์กร

ดร.สุमित ย้ำว่า งานของ “คนกล้า” ก็คืองานพัฒนาคน พัฒนาเครือข่าย พัฒนาภาคการเกษตร...ต้น น้ำของฐานรากประเทศไทย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม กล้าที่จะกลับไปตอบโจทย์ชีวิตของเขา

“คนกล้าสองพันชีวิตที่กำลังทำอยู่ ชีวิตเริ่มต้น ไม่ใช่กลับไปลอยๆ ผ่านกระบวนการอบรมบ่มเพาะ สี่ วันสี่คืน บวกกับการทำจริงโดยมีพี่เลี้ยงอีกห้าเดือน จนประสบความสำเร็จ”

การอบรมนอกจากมีแรงบันดาลใจจนเกิดการเปลี่ยนแปลง เริ่มจากตัวเองแล้ว มองหาสิ่งที่มีในบริบท ของตน...ใช้พื้นที่เล็ก...ที่มีไม่เกิน 3 ไร่ ออกแบบให้เกิด “ความพอเพียง...มั่งคั่ง...ยั่งยืน” ได้ ก่อนจะออกไป ลงมือจริงในพื้นที่ ต้องมีแผนผัง แผนที่กิจกรรม ที่เรียกว่า...แผนที่ชีวิต ส่วนคนที่ไม่มีที่ดินก็จะมีพื้นที่กลาง จัดสรรให้อบรมเข้มข้น 5 เดือน แต่ปัญหามีว่าที่ดินมีมากกว่าคนที่เอาไปใช้เยอะมาก ย้ำว่า...การเข้าสู่วิถี เกษตรของคนกล้า มีความคิดที่แตกต่างตรงที่การเริ่มต้นที่วิถีเกษตรก่อน...ไม่ใช่อาชีพ โครงการคนกล้าคืน ถิ่น...เริ่มปีแรกในปี 2558 ผ่านมาถึงวันนี้มีเครือข่ายรวมพลังกันกว่า 30 องค์กรแล้ว ปีที่แล้ว 2559...เริ่ม ขยับขยายเข้าไปในสถานศึกษา ฝึกคนกล้าให้เป็นครูพี่เลี้ยง เพื่อหวังรองรับเด็กที่ตกหล่นระหว่างทางไม่ สำเร็จการศึกษา อีกด้านหนึ่งก็เร่งติดอาวุธ ต่อยอดคนกล้าให้ก้าวอย่างมั่นคงได้ใน...ยุคดิจิทัลไทยแลนด์

คนกล้ายุคใหม่สังคมดิจิทัล...ต่อยอดคนกล้าให้เป็นดิจิทัลฟาร์มเมอร์ อบรมปูพื้นฐาน ตอบสนอง นโยบายรัฐ เดินหน้าฟันเฟืองประชารัฐ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตชุมชน ปัญหามีว่า...ถ้าไม่มีคนที่ทำเป็น

คอยไปกระตุ้นให้เกิดการใช้งาน ก็จะไม่ไ้ผลเต็มที่ คนกล้าก็พร้อมที่จะเดินหน้าเศรษฐกิจ สังคมไทยแลนด์ ดิจิตอล 4.0 เต็มกำลัง

“คนกล้าทุกคนไม่ได้ถูกฝึกให้เก่งเดี่ยวไปคนเดียว หากแต่ฝึกให้เก่งร่วม กลับไปอยู่ในชุมชน ส่วนใหญ่ก็รับผิดชอบ ขยายผลให้เกิดการพัฒนาภายในชุมชน”

ถึงเวลาแล้วที่คนไทยจะพลิกวิกฤติ...ค่านิยมเกษตรที่ติดลบ ไม่ใช่แค่โลกสวย แต่ทำจริง...มีรายได้จริง เลี้ยงดูครอบครัวได้ เกษตรกรไทยยุคใหม่ต้องเป็นอาชีพที่ทำแล้วเท เลี้ยงปากเลี้ยงท้องได้สบายๆ... เป็นไอดอลให้เยาวชนรุ่นใหม่ในพื้นที่หันมาจับอาชีพเกษตรกรให้มีจำนวนมากพอที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงได้

“คนคิดดี ทำดี มีเต็มประเทศไปหมด แต่สร้างการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เป็นเพราะไม่มีพลังที่จะเปลี่ยนวิกฤติได้ ถ้าเราใส่แรงไป...ใส่น้ำหนักไปต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ และน้ำหนักไม่มากพอ...ไม่อยู่ในจุดที่เหมาะสม เราจะไม่สามารถแก้ปัญหาให้ผ่าน...เกิดการเปลี่ยนแปลงได้”

ถ้าเป็นภาคเกษตรในทฤษฎี ต้องมีพลัง 20 เปอร์เซ็นต์...ดังนั้นถ้ามีเกษตรกร 5 ล้านคน เราต้องการ 1 ล้านคนที่จะเป็นพลังนี้...แต่ละโครงการ กระทรวง ทบวง กรม เอกชนร่วมกันทำปีละอย่างมากก็ 5,000 คน ต้องใช้เวลาทำถึง 200 ปีกว่าจะได้...คงไม่มีใครอยู่ถึงวันนั้น จำเป็นที่ต้องให้วิธีนี้แตกตัวไปเอง...ให้คนกล้าที่กลับไปในท้องถิ่นชวนเยาวชนในพื้นที่ทำ...ทำแล้วได้ผล ก็ขยายจากพื้นที่หนึ่งไปอีกพื้นที่หนึ่ง ...ชวนกันข้ามตำบล อำเภอ จังหวัด เรียนรู้ผ่านเครือข่าย...โลกออนไลน์ หาก “คนกล้า”...สักหมื่นชีวิตกลับไปแตกตัวแบบนี้...ก็จะสร้าง “เกษตรกรรุ่นใหม่” เป็นล้านชีวิตขึ้นมาได้

CHANGE เพื่ออยู่รอด กุญแจไขความสำเร็จของผู้นำ



ความรู้ความสามารถที่นำมาประยุกต์ใช้จนก่อให้เกิดเป็น “ผลงาน” (Outcome) ไม่ใช่เพียงเป็น “ผลลัพธ์” (Output) อย่างเดียวนั้น

นับเป็นสิ่งท้าทายสูงสุดสำหรับผู้นำ นักธุรกิจ นักบริหารระดับสูง และเจ้าของกิจการรุ่นใหม่ที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลกไร้พรมแดนที่เต็มไปด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมขั้นสูงที่ทำลายตำราเรียนเก่าๆ ในเกือบทุกสาขาไปหมดอย่างรวดเร็ว และฉับพลันทันทีจนตั้งตัวกันแทบไม่ทัน

ด้วยเหตุนี้ สถาบัน LEAD Business Institute ภายใต้หลักสูตร Global Business Leaders (GBL) ซึ่งร่วมมือจัดทำหลักสูตรผู้นำธุรกิจระดับโลก กับมหาวิทยาลัยชื่อดังจากสหรัฐอเมริกา Cornell University ที่มี ดร.สตีลีย์ ลิมพ์วงษ์พันธ์ุ เป็น ประธานกิตติมคุณ จึงจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่เข้มข้น และเต็มไปด้วยความคิดนอกกรอบขึ้นเพื่อสร้างเครือข่ายธุรกิจไทยให้สามารถก้าวเข้าไปสู่เทรนด์เศรษฐกิจใหม่ของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ให้ได้ ด้วยการเชิญผู้บริหารภาคธุรกิจชั้นนำที่ประสบความสำเร็จ และมองสถานการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้องในสาขาต่างๆ มาเป็นวิทยากรให้แก่บรรดาผู้เข้าอบรมเพื่อนำพองค์กรของตนเข้าสู่เวทีโลกได้อย่างแข็งแกร่ง และสัจพจน์ที่ผ่านมา สถาบันนี้ก็ได้อเชิญ นายสมประสงค์ บุญยะชัย Chairman of the Executive Committee INTOUCH HOLDINGS PLC. มาเป็นผู้บรรยายเรื่องราวที่เขาได้ดีที่สุดในหัวข้อ “Global Telecommunication” ให้กับผู้เข้าอบรมฟัง เพื่อให้ได้เรื่องราวความรู้ใหม่ๆ ตามเทรนด์การเปลี่ยนไปของยุคสมัย ทิมเศรษฐกิจ จึงขอแนะนำการบรรยายของเขา มาเผยแพร่เพื่อเปิดโลกทัศน์สู่องค์ความรู้ใหม่แก่ท่านผู้อ่าน

แม้ว่า Connection ซึ่งหมายถึง พวก และ เพื่อน จะสำคัญสำหรับการต่อยอดธุรกิจ และการเมือง การปกครอง จนหลายสถาบันต้องหันมาจัดทำหลักสูตรเพื่อสร้าง Connection ให้ครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ของสังคมไทยไปเกือบหมดก็ตาม แต่หลักสูตร GBL ที่เรากำลังพูดถึงกันอยู่นี้ ก็มีเนื้อหารุกเร้า และเต็มไปด้วยโมเดลธุรกิจหลากหลายที่เชื่อมต่อถึงผู้มีทรัพย์สิน หรือสินค้าบนแพลตฟอร์มอินเทอร์เน็ตที่สามารถตอบโจทย์ผู้บริโภคในยุคดิจิทัลไร้พรมแดนได้อย่างสมบูรณ์แบบ...มิได้แพ้กัน

การสื่อสารในโลกไร้พรมแดน

ในสภาวะการณ์ที่โลกทุกวันนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และใกล้กันแค่ปลายจมูก ผู้ที่ทำหน้าที่เป็น Leader หรือ ผู้นำ ก็จำเป็นจะต้องได้รับการปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถรับรู้ และ แยกแยะได้ว่า อะไรควรเปลี่ยนแปลง และอะไรควรต้องอยู่ต่อไป



การเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง จะต้องมีการตอบว่า เปลี่ยนอย่างไร จึงจะ ถูกต้อง Vision หรือ วิสัยทัศน์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำต้องมี แต่ปัญหามีอยู่ ว่า ถ้าผู้นำคนนั้น ไม่มีประสบการณ์ หรือเป็นคนไม่เคยทำงาน ก็ยากจะมี วิสัยทัศน์ที่ดี หรือมองภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนถูกต้อง อาจมีข้อยกเว้นใน บางคน อย่าง บิล เกตส์ มาร์ค ซัคเกอร์เบิร์ก และสตีฟ จ๊อบส์...แต่ก็น้อยคน มาก

ดังนั้น คนที่จะเป็นผู้นำได้ เริ่มต้นจะต้องมีประสบการณ์ ต้องสะสม ประสบการณ์มาระยะหนึ่ง พอได้ Vision Mission มาเรียบร้อยแล้ว ก็มา สร้างเป้าหมายที่จะเรียกว่า Goal หรือ Objective เมื่อสร้างเป้าหมายเสร็จ แล้ว ตัวเองมีหน้าที่ต้องเป็น Change Agent ในการนำพาองค์กรไปสู่ Vision นั้น แต่การนำพาองค์กรไปสู่ Vision นั้น จะทำเหมือนเดิมไม่ได้ โอนส์ไตร์ กับนักคิดหลายๆคน พูดตรงกันว่า ถ้าคุณทำเหมือนเดิมแล้วหวังผลที่มันแตกต่าง มันเป็นไปได้ เมื่อบริบทในอนาคตมันแตกต่างและเปลี่ยนแปลงไป เราต้องการที่จะ Survive อยู่รอดไหม?

Chairman INTOUCH กล่าวว่า คำว่า Survive มาจากตัวเองที่ต้องการให้บริษัทอยู่ได้ตลอด ไม่ ว่าอะไรจะเปลี่ยนแปลงไป Survive แปลว่า ต้องเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้อยู่รอด หน้าที่ของ Change Agent ที่ จะทำ Change ในส่วนนี้ จึงต้อง Change ในสิ่งที่ถูกต้อง และ Remain ยังกังไว้ในสิ่งที่ต้องไม่ Change ทั้ง ยังต้องมีความสามารถในการที่จะทำ Read Situation ในอันจะนำมาทำเป็น Action โดยที่กำหนด Objective หรือ Goal ไว้แล้ว จึงจะสร้างยุทธศาสตร์ Strategy อันเป็นพาหนะ ในการนำเราไปสู่ Goal ที่ตั้ง ไว้ได้ การปฏิบัติ (Execution) ที่ปราศจาก Strategy จะไร้ทิศทาง และก็เช่นเดียวกัน ถ้ามี Strategy แต่ไม่ ทำอะไรเลย คือ ไม่ได้นำไปปฏิบัติ ก็จะกลายเป็นการ Useless หรือ เปล่าประโยชน์ อย่าลืมนะว่า องค์กรไม่ใช่ ของคนคนเดียว แต่เป็นองค์กรที่มีคนจำนวนมากมาทำงานอยู่ด้วยกัน

เขายกตัวอย่างของบริษัทในเครือ อย่าง AIS ที่มีคนจำนวนมากจากหลากหลายสาขาซึ่งน่าจะเป็น หมื่นคนมาทำงานในที่เดียวกัน จะต้องมีการวิธีในการที่จะทำให้คนทั้งหลายทั้งมวลเหล่านั้น ทำงานไปใน แบบที่มีจังหวะเดียวกัน ไม่ใช่ไปคนละทาง หรือต่างคนต่างพาย ก็จะไม่มีการไปถึง แต่ถ้าพายไปในจังหวะ เดียวกัน จึงจะไปถึง Goal ได้

ดังนั้น ผู้นำจะต้องมองให้ทะลุ แล้วก็สร้าง System คือ ระบบ ในการที่จะทำงานขึ้นมา ระบบที่ว่านี้ คือ Process ทั้งหลายที่จะเดินไปให้ถึงจุดหมาย และต้องสร้าง Structure ขึ้นมาให้สอดคล้องกับระบบนี้ด้วย คือถ้ามี Strategy แล้ว แต่ไม่มี System ระบบ กับ Structure โครงสร้าง การทำงานที่ดี โอกาสที่จะไปถึง เป้าหมาย Execution ก็เป็นไปได้ยาก ฉะนั้น จะเห็นได้ว่าการ Design Process ในการทำงาน มีการ Re-organization มีการเรียกชื่อตำแหน่งใหม่ มีการกำหนดบทบาท ขอบเขตความรับผิดชอบ เป็นต้น

Change Agent ผู้การ Change จริง ๆ ในฐานะเป็น Change Agent ผู้นำสูงสุดจะต้องทำให้ทีม

1. มีข้อมูลเชิงลึก (Insight) กล่าวคือ คนที่ทำหน้าที่เป็น Change Agent เป็น Executive และเป็น Leader ไม่ได้มีคนเดียว มีตั้งแต่ระดับบนลงมา CEO, C-Level, EVP, SVP, VP ทุกคนเป็น Leader ในส่วนของตัวเอง ดังนั้น ทุกคนต้องมีความชัดเจน (Clear) สิ่งที่ผู้บริหารสูงสุดต้องทำคือ ทำอย่างไรให้เกิดความชัดเจนในเป้าหมาย และความมุ่งหมายขององค์กรโดยรวม ให้มองให้ทะลุว่าตัวเขามีความสำคัญ และความหมายอย่างไรต่อเป้าหมายใน Vision นี้

“ตรงนี้ผมใช้คำว่า Insight เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่า ที่ได้เคยทำมา คือ ต้องพยายามในทุกฟังก์ชัน ให้แต่ละฟังก์ชันมีความเข้าใจกันในการทำงาน จึงมีการ Cross Function ไม่ใช่ต่างคนต่างทำไปโดดๆ คำว่า “Insight” จึงมีความสำคัญเพื่อ “มองให้เข้าถึง” ไม่ว่าจะเป็น Engineering, Marketing, HR, PR, Finance ฯลฯ จะต้องเข้าถึงเป้าหมายนี้

2. เมื่อเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกแล้วก็ลงมือทำงาน ทำโดยมีวันที่กำหนดเป้าหมาย Target Date ขณะที่คนทำงานจะต้องมีจิตสำนึก (Mentality) ที่สามารถรู้ได้เอง ว่า เมื่อใดงานต้องเสร็จ อะไรต้องทำก่อนหลัง โดยไม่เลื่อนลอย

3. คำมั่นสัญญา (Commitment) ถือเป็นเรื่องใหญ่มาก เราจะต้องเป็นคนที่รักษาคำพูดของตนเอง รับปากแล้วว่าจะทำอะไรก็ต้องทำอย่างมุ่งมั่นให้ได้ผล (ทำอย่างสุจริต)

4. มีการเริ่มต้น (Initiation) คุณค่าของผู้บริหารที่ดีคือ ต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ ไม่ใช่เวลาทำ อะไรมีกฎมีระเบียบ ก็ทำตามกฎอยู่อย่างนั้น ในเมื่อบริบททั้งหลายเปลี่ยนไป จึงต้องมีคนที่มีความคิดริเริ่ม ยกตัวอย่างในการประชุม CEO ต้องฟังผู้ร่วมประชุมพูด จะเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ก็ต้องให้เหตุผล ตรงไหนที่เขาพูดมาดี ก็ต้องบอกว่าดี ตรงไหนที่ไม่เอาก็ต้องบอกว่าไม่เอาเพราะอะไร การทำแบบนี้เป็นการให้เกียรติ และส่งเสริมให้คนกล้าแสดงออก

ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ ก็จะได้ความคิดที่ดี เมื่อได้ความคิดดี ๆ มากก็ควรพูดสนับสนุน (Advocate) คือ บอกให้ที่ประชุมรู้เลยว่า ความคิดของคนนี้ ผมเห็นด้วย เป็นสิ่งที่ดี คนอื่นคิดว่ายังไง Advocate แบบนี้ ก็จะทำให้ความกลมเกลียวความรู้สึกที่จะแสดงออก มันก็เกิดขึ้น แต่ถ้าคนเป็นผู้นำอยู่ในที่ประชุมเป็นคนระงับยับยั้งเวลาพูดอะไรมา ก็หันหน้ามาทำตาเขี้ยว ไปว่าเขา หรือไปว่ากล่าวในที่ประชุม ความคิดริเริ่มจะมาจากไหน มันก็ไม่เกิด

ดังนั้น 4 ข้อนี้ ในฐานะที่เป็น Change Agent ผู้นำสูงสุดก็ต้องพยายามทำให้เกิดกับผู้นำในระดับรองๆ ลงมาก็คือเป็นคนที่มีความ Inside ในเรื่องของธุรกิจ ในเรื่องบริษัท ในเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้เป็นคนที่มี Target Date เสมอ ทำให้เป็นคนที่มี Commitment และก็ทำให้เป็นคนที่มี Initiation พอเป็นเช่นนี้ ทีมก็จะดีขึ้น ทีมเข้มแข็งขึ้น เราก็ต้อง Execution ตาม Strategy ที่พูดไปตอนต้น Strategy ก็คือ Vehicle ที่จะนำเราไปยังจุดเป้าหมาย



Managing Multi-Generation



การันตีความสำเร็จของ Change

การจะได้มาซึ่ง Strategy จะต้องมีความละเอียดรอบคอบ และรู้ว่าตัวเราในปัจจุบันเป็นอย่างไร ภาพในอนาคตเป็นอย่างไร จะเดินไปสู่จุดนั้น ควรไปอย่างไร และต้อง make sure ว่า Change Agent หรือผู้นำสูงสุด และผู้นำระดับรองลงไปที่เป็น Change Agent ใน area ของตัวเองนั้น มีความเข้าใจในเป้าหมายอย่างแท้จริงแน่นอน แล้วมองทะลุว่า สิ่งที่จะต้องทำให้ถึง จะต้องทำอะไร อย่างไร แล้วสร้าง Measurement (การวัดผล) ขึ้นมาว่า ความสำเร็จเป็นขั้นเป็นตอนคืออะไรที่จะมาชี้ว่า ความสำเร็จนั้นได้เกิดขึ้น และทุกอย่างเป็น Value Chain เพราะฉะนั้น ความสำเร็จของทุกๆหน่วยจะต้องเคลื่อนที่ไปพร้อมๆกัน ถ้าคนหนึ่งไป อีกคนไป แต่มีอีกคนหนึ่งไม่ไป คนนั้นก็กลายเป็นตัวถ่วง ทำให้ทั้งหมดไปไม่ได้ ทั้งองค์การพจจึงต้องเดินไปด้วยกัน รับรู้ว่ามีใครรับผิดชอบอะไร ไม่ใช่ไปแย่งงานลูกน้องทำหมด ไม่ถูกต้อง มีเวลาคิด มีเวลาในการมอบหมาย และติดตาม เมื่อทุกฝ่ายร่วมมือกัน ก็จะเห็นได้ว่าการทำงานทั้งหมดเป็นไปในทางเดียวกันและ Harmony กันหมด ว่าแต่การที่จะทำงานให้ได้ตามที่กล่าวนี้ ผู้นำจะต้องมีการดำเนินการ 5 เรื่องอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

1. Communicate : เริ่มตั้งแต่การประชุมในระดับต่างๆ เช่นประชุม C-Level, Cross Functional ฯลฯ , การเดินทางไปพบปะ Regional, ออกบันทึก จม.แจ้ง, อัปเดต VDO ฯลฯ Open door ให้คนเข้ามาร่วมและที่สำคัญ การ Communicate จะต้องเริ่มต้นจากการฟังก่อน เพื่อที่จะได้รู้ว่าทีมทั้งหมดในองค์กรของเราอยู่ใน Status ใด และควรก้าวไปอย่างไร ถ้าไม่ฟังเลย เอา แต่พูด เราก็จะไม่สามารถนำทีมไปยังจุดที่ต้องการได้ เมื่อฟังและ Communicate ไปแล้ว ก็จะเกิดความเข้าใจ และรู้ว่า Vision ที่เราจะไปกับที่เป็นอยู่ปัจจุบัน มีช่องว่าง (Gap) ตรงไหน และทีมยังขาดความรอบรู้ด้านใด (Lack of competence)

2. Competence : คือ Knowledge and Experience that Require ใน job ขณะนั้น เมื่อมีความชัดเจนในเป้าหมาย มีความเข้าใจเข้าถึงในทีมงาน มีการ Communicate สิ่งที่เป็น Action Plan ที่จะเดินกันต่อไป มี Gap อะไรอยู่ตรงไหนแล้ว เราก็จะรอบรู้ (Competence) ว่าอะไรที่ต้องเสริมเข้าไป หรือจะหามาจากตรงไหน จะเห็นได้ว่า ในระหว่างทางจะมีการสลับคน มีการมอบหมาย ขอให้คนนี้ไปช่วยคนนั้น เป็นต้น

3. การสร้าง Culture (วัฒนธรรม) การเป็น Change Agent มีอิทธิพลสูงในการสร้าง Culture ซึ่งจะนำไปโดยธรรมชาติ และหยุดไม่ได้ การสร้าง Culture day to day คือการประพฤติปฏิบัติตนของคนที่เป็นผู้นำระดับสูงที่จะเป็น Role model (แบบอย่าง) ในการสร้าง Culture แบบที่มี Structure มี System นี้เป็น

สิ่งที่ต้องสร้างขึ้น (by design) ถ้าไม่สร้างปล่อยให้ไปเอง ก็จะได้ Culture ที่เราไม่ปรารถนามาด้วย ไม่ใช่ Culture ที่จะอำนวยให้เราไปสู่เป้าหมายของตน นอกจากนั้นยังต้องสร้าง Circumstance

4.Circumstance : องค์ประกอบของสภาวะแวดล้อมที่ทำให้เกิดสิ่งที่ต้องการขึ้น เช่น Customer Experience เกิดที่ touch point และ touch point ที่สำคัญอันหนึ่งก็คือ Call Center จึงต้องทำให้ Call Center มีขีดความสามารถ และมีทัศนคติ Attitude ซึ่งจะต้องมีการอบรม และกระบวนการต่างๆที่จะทำให้ คนมีความสามารถพอจะรับมือในการตอบผู้ใช้บริการได้ดี ขณะเดียวกัน ก็ต้องสร้างขีดความสามารถด้วยการลงระบบ IT ขนาดใหญ่ที่สามารถตอบโจทย์ลูกค้าได้ และสร้างการเรียนรู้ด้วย Knowledge Management ที่ทำให้ทุกคนไม่หวงวิชา มีวิชาแล้วก็ต้องแชร์ เมื่อแชร์แล้ว ก็มีโอกาสดูแลศึกษาทำให้เจริญก้าวหน้าขึ้น

ส่วนคนที่ทำงานก็ไม่อายที่จะเรียนรู้จากคนที่ม่ประสบการณ์ในการทำงานด้วยการค่อยๆเข้าไปถามใน Knowledge Management อันเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ที่คนเป็นผู้นำยินดีตอบคำถาม และ ยินดีอธิบาย ก็จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่ราบรื่น คนทำงานรู้สึกกระตือรือร้นไม่กลัวที่จะถามคำถาม อย่างนี้เป็นต้น

5.Courage : ความกล้าหาญในการแสดงออก กล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ๆ หาไม่แล้ว ทุกคนก็จะ Play Safe (รักษาตัว) ถ้าการทำสิ่งใหม่ๆเกิดผิดพลาด ผู้นำก็ต้องดูว่าความผิดนั้นมาจากอะไร ความผิดพลาด คือ การเรียนรู้ ไม่ใช่ผิดพลาดจากความประมาท หรือจงใจทำร้าย ถ้า Change Agent ในทุกระดับขององค์กรสามารถทำให้ทีมงานทนกล้าแสดงออกได้ ก็การันตีได้เลยว่า องค์กรที่จะเคลื่อนที่รองรับสิ่งใหม่ๆที่เคลื่อนไปข้างหน้าไม่หยุด (dynamic) ทั้งหมดนี้คือ Key Success (กุญแจไขความสำเร็จ) ของ Change Agent ที่จะ Change องค์กรให้อยู่รอดได้

ทีมเศรษฐกิจ