

## Speed Leader 5 กุญแจความสำเร็จสร้างผู้นำ

นำเสนอเมื่อ : 13 มิ.ย. 2558

ผู้นำที่ยอดเยี่ยมในสายตาของผู้ร่วมงาน ไม่ได้มาจากแค่ความโดดเด่นด้านความเร็ว หรือประสิทธิภาพการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องมีทั้งสองด้านควบคู่ไปด้วยกัน

สภาพธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องตื่นตัวให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นหลักการบริหาร กระบวนการทำงาน รวมถึงการวางเป้าหมาย

สิ่งเหล่านี้ล้วนต้องอาศัย "ความเร็ว" เป็นตัวกำหนดทิศทางให้เตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงทุก ๆ วัน

ผลเช่นนี้จึงทำให้ "สลิงชอท กรุ๊ป" บริษัทที่ปรึกษาและให้บริการด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและองค์กร ต้องการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่จะนำธุรกิจก้าวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง โดยผ่านการเผยแพร่งานวิจัยเรื่อง "ความเร็ว ปัจจัยสำคัญของผู้นำที่ยิ่งใหญ่" ของ "แจ็ก เซงเกอร์" และ "ดร.โจเซฟ โฟล็กแมน" ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำโลก

ที่สำคัญ เขาทั้งคู่ยังเป็นผู้ก่อตั้งบริษัทเซงเกอร์ โฟล็กแมน (Zenger Folkman) สถาบันการพัฒนาภาวะผู้นำจากประเทศสหรัฐอเมริกา

ผลงานวิจัยดังกล่าว "แจ็ก เซงเกอร์" และ "ดร.โจเซฟ โฟล็กแมน" วิเคราะห์แบบ 360 องศาจากผู้ตอบแบบสอบถามกว่า 50,000 คน เพื่อตอบสมมุติฐานของทฤษฎีความเร็วของผู้นำนั้นส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิภาพของผู้นำ และความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

**เพราะอย่างที่ทุกคนทราบดี เรื่องของความเร็วในการสร้างผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในโลกปัจจุบัน**

เนื่องจากมีการแข่งขันกันอย่างเข้มข้นในธุรกิจประเภทต่าง ๆ ดังนั้น หากผู้นำองค์กรมัวแต่เชื่องช้า อืดอาด ยืดอาด ไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกที่ก้าวไกลในการพัฒนา

ผู้นำดังกล่าวอาจตกยุคสมัยได้ เพราะความเร็วเป็นเรื่องสำคัญ

ซึ่งเหมือนกับการเดินทางของ "ดร.โจเซฟ โฟล็กแมน" ที่เดินทางมาเมืองไทยครั้งนี้ เพราะเขาต้องการที่จะเปิดเผยถึงรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับผลสำรวจ "ความเร็ว ปัจจัยสำคัญของผู้นำที่ยิ่งใหญ่" ให้ฟังว่า...ผลคะแนนในกลุ่มของผู้นำที่มีคะแนนประสิทธิภาพผู้นำระดับสูงสุด

คิดเป็น 10% ของผู้นำทั้งหมด

ทั้งยังคิดเป็นจำนวน 5,711 คน ที่สามารถวิเคราะห์ประสิทธิภาพของผู้นำออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

หนึ่ง 2% (114 คน) มีความเร็วในระดับไม่ธรรมดา แต่ไม่ได้มีประสิทธิภาพโดดเด่น

สอง 3% (170 คน) มีประสิทธิภาพสูง แต่ไม่ค่อยมีความเร็วที่โดดเด่น

สาม 95% (5,400 คน) มีทั้งความเร็วและประสิทธิภาพที่ไม่ธรรมดา

"ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ผู้นำที่ยอดเยี่ยมในสายตาของผู้ร่วมงาน ไม่ได้มาจากแค่ความโดดเด่นด้านความเร็ว หรือประสิทธิภาพการทำงานใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องมีทั้งสองด้านควบคู่ไปด้วยกัน จึงสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่น ซึ่งแตกต่างจากผู้นำที่ก้าวเดินช้า สะดุด หรือไม่เร็วพอ"

ทั้งนี้ผู้นำสามารถที่จะเร็วและดีได้จะต้องมี 5 ปัจจัยหลักประกอบด้วย

หนึ่ง ความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำการประเมินและตัดสินใจ

"การสร้างเชื่อมั่นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการก้าวเดินตามของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้นำองค์กรหากคุณเป็นผู้นำที่เพิ่งก้าวขึ้นมาและไม่คุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ควรริบสร้างเชื่อมั่นให้กับพวกเขา เพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงานและองค์กร"

สอง สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์อย่างชัดเจน

"เพื่อสร้างความเข้าใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรการเคลื่อนไปได้เร็วไม่ใช่เรื่องยากถ้าเขารู้ว่าเป้าหมายอยู่ที่ไหนสำคัญอย่างไร และทิศทางไหนที่เราจะไม่ไปในทางตรงข้าม เพราะถ้ามองไม่เห็นเป้าหมาย ย่อมไม่สามารถมุ่งไปข้างหน้าได้ ดังนั้น ความเร็วขององค์กรจึงถูกบัญญัติด้วยความเข้าใจภายใต้วิสัยทัศน์ขององค์กรนั่นเอง"

สาม สร้างความกล้าหาญส่วนบุคคล

"การนำองค์กรไปด้วยความเร็วเป็นเรื่องเสี่ยง ดังนั้น ผู้นำต้องแบ่งปันมุมมอง รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพราะนอกจากผู้นำจะก้าวได้เร็วแล้วยังต้องสามารถพาผู้อื่นก้าวไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้เพื่อนำองค์กรไปสู่ความมั่นคงต่อไป"

## สี่ ผสมผสานความรู้และความเชี่ยวชาญระดับสากล

"หากผู้นำขาดความเชี่ยวชาญ เขาจะหยุดชะงักเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม เมื่อความรู้ไม่มากพอย่อมทำให้ผู้นำก้าวไปอย่างเชื่องช้า และขาดความระมัดระวัง ทางกลับกันการเข้าถึงความรู้ในระดับโลกจะทำให้เขาสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น รวมถึงตัดสินใจได้เร็วขึ้นด้วยเช่นกัน"

## ห้า ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย

"เป้าหมายง่ายไม่สามารถสร้างความท้าทายให้กับองค์กร ในทางตรงข้าม หากเป้าหมายยากจะทำให้เห็นความจำเป็นของความเร็ว ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรเกิดความตื่นตัว และพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น"

นอกจากนั้น "ดร.โจเซฟ โฟลิกแมน" ยังพบว่า เมื่อโค้ชให้ผู้นำสามารถที่จะเร็วและดีได้ จะส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์กรถึง 5 ผลลัพธ์ ประกอบด้วย

หนึ่ง เพิ่มผลผลิต (Improved Productivity) ส่งผลกระทบต่อความสามารถการทำงานโดยตรง หรือความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สูงกว่าเป้าหมาย เพราะแม่ประสิทธิภาพของการโค้ชต่ำสุด ยังมีสวนช่วยให้พนักงานถึง 15% มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ

สอง เพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) การโค้ชสามารถสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กรได้ ยิ่งการโค้ชมีประสิทธิภาพดี ความผูกพันยิ่งสูงตามไปด้วย

สาม เพิ่มความสามารถในการรักษาคคน (Improved Retention) ผู้นำที่เป็นโค้ชที่ดีจะมีพนักงานที่คิดจะลาออกน้อยกว่าผู้นำทั่วไป ดังจะเห็นได้ชัดว่าพนักงานที่ทำงานกับหัวหน้าที่มีประสิทธิภาพการโค้ชต่ำที่สุด มากกว่า 50% มีความคิดที่จะลาออก ขณะที่พนักงานที่มีหัวหน้าที่โค้ชเก่งที่สุดมีเพียง 22% เท่านั้นที่มีความคิดเรื่องลาออก

สี่ เพิ่มการพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ผลการวิจัยพบว่ายิ่งพนักงานได้รับการโค้ช และข้อมูลป้อนกลับจะยิ่งรู้สึกว่าได้รับโอกาสแท้จริงที่จะพัฒนาทักษะตัวเองในการทำงานที่บริษัท

ห้าเพิ่มประสิทธิภาพของผู้นำ (Perceived Supervisor Effectiveness) พนักงานมีแนวโน้มสร้างทัศนคติที่ดีกับหัวหน้าผ่านการโค้ชที่ดี เรื่องนี้ถือเป็นสิ่งที่ดีเพราะมีคนมากมายไม่ยอมแพ้ในเรื่องงาน แต่ลาออกเพราะยอมแพ้เจ้านาย

ทั้งหมดนี้ "ดร.โจเซฟ โฟลิกแมน" บอกว่า ความเร็วกับการบริหารองค์กรเป็นเรื่องที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญ เพราะถือเป็นหนึ่งในเคล็ดลับความสำเร็จที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในโลกยุคปัจจุบัน

"โดยผมออกแบบการโค้ชแบบที่เรียกว่า Speed Index เพื่อความรวดเร็วของผู้นำ  
ไม่ว่าจะเป็นการสร้างความสามารถในการจับประเด็นปัญหา หรือจับกระแสธุรกิจ  
รวมถึงการสร้างความสามารถในการตอบสนองต่อปัญหา และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น  
เพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้นำที่ยอดเยี่ยมอย่างมีประสิทธิภาพในระดับสากล"

ทั้งนั้นเพื่อการก้าวไปสู่การสร้างศักยภาพของผู้นำและการเติบโตของธุรกิจของไทยอย่างแท้จริง

ที่มา [ประชาชาติธุรกิจ](#)