ยิ่งสูง...ยิ่งหนาว.....

นำเสนอเมื่อ : 10 เม.ย. 2552

ยิ่งสูงยิ่งหนาว : :

ยิ่งสูงยิ่งหนาวกับผู้บริหาร !!! Print E-mail

imageหลายๆ ท่านคงคุ้นคุณกับวลี ยิ่งสูงยิ่งหนาว
ยิ่งเป็นแสงแดดและประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีกับ

การจัดการธุรกิจด้วย โดยระบบรีบเบลมือนการที่ผู้บริหาร ยิ่งอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ยิ่งจะรู้สึกโดดเดี่ยวมากขึ้นเรื่อย หนมาเครั้งยิ่งกับรู้สึกคล้ายกับว่า
โดนปล่อยอากาศไม่มีหัวหลงไม่

และบางทานยังอาจจะรู้สึกว่า ผู้บริหารไม่น่าจะมีทางอยู่ผู้ผู้ว่าที่กลาง เนื่องจากลูกน้องจะเวคล่อมไปด้วย ลูกน้องก็ยังรับนิยูชามากมาย ที่คอยจะเอาใจใส่ดูแลสวาพัด แต่ความโดดเดี่ยวที่กล่าวถึงนี้ เป็นความโดดเดี่ยวทางการบริหารจัดการ แม้ว่าจะเวคล่อมด้วยคนมากมายนี้ มีใช่ว่าจะชวเหมือนคุณการทำงานของผู้บริหารก็ได้ กลับกลายเป็นว่าคนเหล่านี้ก็มักมีได้ให้ข้อมูลที่แท้จริงกับบริบูทา และจุดบกพร่องในการดำเนินงานในกิจการ ได้อย่างที่ควรจะเป็น หน้าซ้ำมักจะคอบปกปิดข้อมูล
ปัญหาของการทำงานของตนเองด้วย เพราะไม่ออกไปเปาขึ้งขุรของผู้บริหารที่นอง

ในเงื่อนไขจุะจัดกับเรื่องคุณซินนิพพา เรื่องพวกนี้มีอะไรบ้างไปทำลอบเท่าไรู ก็ไม่ยิ่งกระอาจขว่ากันเร็วเท่านั้น ทุกคนก็มักจะอยากจุดเรื่องราวบ้าน แต่หากเป็นเลการทำงานที่ไม่ที่ไปเหน่วยงานของตน ตัวหน้าหรือผู้เดอการในหน่วยงาน ก็ยิ่งจะพยายามปกปิดให้มากที่สุด จนตลาดครั้งเรื่องแดงออกมาก็เมื่อเวลาผ่านไปหลายปีแล้ว หรือจนกระทั่งเปลี่ยนตัวหน้าผู้แลหน่วยงานขึ้นๆ ใหม่
ท่นแหละผู้บริหารรายต่างผู้ยิ่งจะทราบ ก็มักจะช่วงเลยไปจนก็ตอนเสียหายไปแล้ว

สภาวะนี้จะเกิดสภาวะที่เรียกว่า **expectation gap** หรือช่องว่างทางความคาดหวัง โดยผู้บริหารก็คาดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่แวดล้อม จะคอยให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งเพื่อเร่งรบของการทำงานในกิจการ ส่วนลูกน้องก็มักคิดหยากายจะให้ราวารเผยแพร่ข้อของตนเอง และจะเหยียบเรื่องทางลบไว้ให้มากที่สุด จนเกิดเป็นช่องทางต่อกลาวนึ่ง
และที่แย่ก็ต่อะผู้บริหารไปสู่การตัดสินใจผิดพลาดไปในมหาทหาร์ด

ผู้บริหารจึงต้องพยายามจะบีบ "ช่องว่าง" นี้ลงให้ได้ เพื่อที่จะไม่รู้สึกเหมือนลูกโดดเดี่ยว ซึ่งช่วงไว้บนหลอดออกข้าง ไม่สามารถรับรู้ข้อมูลอะไรที่ลูกน้องได้อย่างทันทวงทีเลย
ซึ่งมีเทคนิคกันหลายประการ ซึ่งขอไปนี้ครับ

แรกปีเลยก็คือ ต้องสร้างสภาพบรรยากาศให้ลูกน้องผู้เห็นหมายสมัยกับวิสงนองเองสุขับปาน โดยเค้ดเผื่อบุคคลคู่ผู้ผู้อยู่ร่วมรูบ ใช้ผิดูแล้วพยุยกลาดิด กล่าวา กล่าวเชิญหน้ากับความจริง โดยเผยพวกที่ร่วมอ้อมมันไม่ควรจะเป็นพวกที่ passive เสียหมด นั่นคือ พวกที่ชีดรับซึ่ ได้ครับทาน เป็นด้วยตรับเขม อย่างเดียว นั่นว่าไม่ควรจะนำมาเป็นแรษราในการทำงานร่วมกัน ไม่เพียงแต่จะไม่ได้ผลไปไม่ถ่ายากน้องเหล่านี้ แต่ยังทำให้ผู้บริหารได้ข้อมูลผิดๆ ลบุดออดเวลา จะนำสู่การตัดสินใจที่ผาดไปได้ในผมทอด นั่นว่าอันตรายต่อกิจการในระยะยาวเป็นอย่างยิ่ง
เพราะตนเองต่าชาง ไม่ยิ่งที่เดียว ต้องพยายามช่วยลูกน้องที่ยังขลอมไม่ยิ่งมาก ทานที่นี้ผมว่าไม่ผมจะถูกโดดเดี่ยวโดยเวางวายาน

ประการที่สอง คือ ต้องพยายามช่วงผู้ต้องเขาทันต่อออกไปกำไให้ เมื่อไม่อยากถูกของจำนุนหลอดออกข้าง ก็อย่าอยู่นะไหลออกอย่างเดียว ต้องออกไปเปิดโลกทัศน์ปรับสิ่งใหม่ๆ
ภายนอกเองพที่ทราบด้วยตนเองบ้าง

แต่หลายคุยรั้ง ก็ยากใช่เพราะผู้บิพกไม่อยู่ปิราเดี่ยสาปัญหา มาช่วยให้ผู้บริหาร ทราบเผยการดำเนินงานของทุกๆ หน่วยงานต่างๆ แต่อย่างไรก็ตามผลกเหนือจากข้อมูลที่เป็นตัวเลขและตัวหนังสือแล้ว ยิ่งที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากันคือ บรรยากาศการทำงานในกิจการ การที่ผู้บริหารจะออกไปปฏิสัมพันธ์ พบปะ พูดคุย
และรับรู้ข้อมูลราวสารจากลูกน้องแบบไม่เป็นทางการพวก นั่นว่าเป็นเทคนิคที่ศึกรอประสิทธิผลอย่างมาก

โดยอาจจะคล้ายคลึงกับแนวคิดของการจัดการแบบเดินประบุาง (**managing by walking around**) นั่นคือ ไม่อยู่แค่ในออฟฟิศสวนตัวของตนเท่านั้น แต่ต้องอย่างต้องออกมาพบปะกับลูกน้องคนอื่นๆ ในแต่ง่ำวัน เพราะไม่ว่าการปฏิสัมพันธ์กันนี้จะเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม ก็สามารถที่จะช่วยเสริมความไว้วางใจและเชื่อใจระหว่างผ้านายกับลูกน้อง
และเอื้อเกิดความรู้สึกทางบวกระหว่างกันขึ้น ลูกน้องก็จะสบายใจมูลที่ถูกของทีมเวลาใดกับผู้บริหาร

ปัญหาและข้อสู้ยังไงก็ทันทวงที
ไม่ต้องกับไว้รางงานแผนสะอาดตามสายการบังคับบัญชาเท่านั้น

นอกจากนี้ยังทำให้ผู้บริหารก็ติดตั้งทักปัญหาพการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นหน้างานจริงๆ ของลูกน้อง ลงแก้ไขเกิดความเข้าใจลูกน้องอย่างแจ่มแจ้งมากขึ้น ทำให้การตัดสินใจต่างๆ ไม่ละทิ้งความต้องการของลูกน้องไว้เบื้องหลัง
ตรวจรับรู้และกำลังใจโดยมากที่เดียว

ประการสุดท้าย คือ ต้องปรับลักษณะพฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเอง ให้เปิดรับต่อสิ่งรอบข้างมากขึ้น และมีจุดมีภาพที่เป็นมิตรต่อทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกับลูกน้องได้มีสิทธิบัญชาทั้งหลาย ซึ่งหากหากผู้นำทำได้ ไม่น่าเข้าใกล้ ก็หากกับเป็นการเลิกคิดคนระบบข้างให้ผลกทางตัวหานามากขึ้น
และยิ่งทำให้ของผู้ยิ่งหลายมากที่จะมาถึงตัวของตนตามด้วย

พฤติกรรมของผู้บริหารในการทำงานของตนต้องปรับเปลี่ยนใน ให้ลูกน้องผู้เห็นว่าผู้บริหารมีทักษิกับการได้รับข้อมูลทุกอย่าง อย่างตรงไปตรงและทันท่วงที แม้ว่าหลายครั้งจะเป็นข้อมูลในเชิงลบมากๆ ก็ตาม และก็ต้องแสดงให้เห็นว่า ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการแสดงความคิดเห็นของผู้หลากรทุกคน โดยอาจจะมีการตั้งคำถามกับลูกน้อง
ในรูปแบบที่แตกต่างออกไป เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลายขึ้น

อาทิ แทนที่จะถามเพียงว่า ใช่หรือไม่ ผู้ตรวจจะปรับไปถามว่า ทำไม เหตุใด หรือหากเหตุการณ์นี้เกิดขึ้นจะรับมืออย่างไร เป็นต้น ซึ่งก็จะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลต่างๆ มากขึ้นมากทีเดียว ทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนกระเทิดความกล้าคิด กล้าทำ และกล้าที่จะแสดงออกต่อผู้บริหารมากขึ้น
ซึ่งเทคนิคนี้ผมมาแต่ตรงประโยชน์ของผู้บริหารและกิจการเป็นประการทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตามที่กล่าวมาทั้งหมด มีใช่ว่า

ผู้บริหารทุกท่านจะประสบปัญหาความโดดเดี่ยวเดียวดาย แต่มักจะเป็นความเสี่ยงที่แอบไม่เห็น และส่วนใหญ่มักจะไม่ทราบ จนกว่าปัญหาจะสะสมจนและท่อแภาพที่ต่อนข้างรุนแรงออกมา จึงตออะหนักว่า ผู้บริหารถูกที่ให้ผู้อยู่ลำพองผู้เดียว โดยขาดข้อมูลความรู้อย่างแท้จริง
ซึ่งก็ต้องใช้เวลาในการเก็บมากพอสมควรทีเดียว

ที่มา : ประชาชาติธุรกิจ

โดนตา

ก่อนตะวันลับแนวเหลี่ยมภูผา

หมอกจางตา ฟ้าร่วมกันท้าทาย

ขุนเขาที่ยิ่งใหญ่

ทางเดินห่างลับไกล

บุกเดินไปไม่เคยหวั่น

เขาสูงล้ำค้ำฟ้าตระหง่าน

เหล่าภัยคืนคลานเป็นเงา

ยิ่งสูงยิ่งหนาวยอดเขายังห่าง

อยู่บนทางนึกหวั่นนึกพรั่นความหนาว

เปรียบคนเราเหมือนดั่งขึ้นภูเขา

ฝ่าเอาหมายตัวเราก้าวไกล

สูงๆ ขึ้นไปใครจะอยู่ข้างเรา

กิเลสยุเย้าให้ปีนป่าย

ไร้มิตรแท้ถึงแม้ยิ่งใหญ่

ใหญ่เกินไปไม่มีใครเอา

ยิ่งสูงยิ่งเหงายิ่งห่าง

อยู่บนทางนึกหวั่นนึกพรั่นความหนาว

(