
“Leaders don’t create ‘followers’. They create ‘leaders’ – Tom Peter”

มีคนถามผมว่า ผมมีวาระอยู่ในตำแหน่งอีกกี่ปี ว่างาย ๆ คือ จะอยู่อีกนานมั๊ย มีแผนจะลาออกเมื่อไหร่ เป็นคำถามที่โดนใจมาก ๆ ครับ

ที่โดนก็เพราะว่า ผมเป็นคนไม่เคยวางแผนอะไรนาน ๆ อย่างตอนที่มาทำงานที่นี่ ผมก็ไม่คิดว่าจะอยู่อีกกี่ปี เผลอทางผู้ถือหุ้นก็ไม่ได้กำหนดว่าจะให้อยู่นานแค่ไหน ก็เลยบอกชัด ๆ ลงไปไม่ได้ว่าจะอีกกี่ปี หรือ อีกกี่วัน

แต่ถ้าวันไหนผมรู้สึกว่าผมไม่สามารถทำอะไรที่เป็นประโยชน์กับบริษัทอีกต่อไป หรือวันที่มีผู้นำคนใหม่ที่พร้อมจะก้าวเข้ามาแทนที่ ผมก็พร้อมจะโบกมือลา เพื่อไปหาอะไรใหม่ ๆ ทำ (แต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับผู้ถือหุ้นด้วยนะครับ ถ้าอยากให้ไปเมื่อไหร่ ผมก็คงต้องไปเมื่อนั้นเหมือนกัน)

ผมออกจะอาย ๆ อยู่เหมือนกันเวลามีคนบอกว่าบริษัทประสบความสำเร็จได้เพราะมีผมเป็นผู้นำ หากวันไหนขาดผมไป บริษัทอาจจะเสียเปรียบคู่แข่ง

ไม่จริงเลยครับ ผมว่าบริษัทก้าวมาถึงจุดนี้ได้เพราะทีมเวิร์คมากกว่า และบริษัทที่ดีก็ควรจะเป็นเช่นนั้น ต้องสามารถยืนได้ด้วยตัวเองและไม่ยึดติดกับตัวบุคคล

ดังนั้น ผมคิดว่าหน้าที่ของผู้นำก็เหมือนโค้ชฟุตบอล หาผู้เล่นที่เก่ง ๆ มาร่วมทีม จัดสรรหน้าที่ของแต่ละคนให้เหมาะสม และพยายามทำให้ทีมทำงานด้วยกันได้ไม่สะดุด

อีกบทบาทที่สำคัญไม่แพ้กัน คือต้องสร้างผู้นำใหม่ ๆ ขึ้นมา ไม่ใช่สร้างแต่ผู้ตาม หรือห้อมล้อมตัวเองด้วยคนที่เอาแต่พยักหน้าเห็นด้วยตลอดเวลา

การสร้างผู้นำขึ้นมาใหม่ซึ่งวันหนึ่งเขาอาจจะมาแทนที่คุณ ไม่ใช่เรื่องง่าย

ข้อแรก คุณต้องมองหาคนที่มีทั้งความสามารถและทัศนคติที่ดีในการทำงาน

ข้อสอง คุณต้องให้โอกาสเขาคนนั้นพิสูจน์ตัวเอง ให้อำนาจในการตัดสินใจ ให้เครื่องมือในการทำงาน ทั้งงบประมาณและกำลังคน

ข้อสาม ซึ่งน่าจะยากที่สุด คือคุณต้องทำใจยอมรับให้ได้ว่าเมื่อวันนั้นมาถึง คุณต้องพร้อมที่จะก้าวลงจากตำแหน่งและผลักดันให้ผู้นำคนใหม่ก้าวขึ้นมาแทน ซึ่งเขาอาจจะดีกว่าหรือเก่งกว่าคุณด้วยซ้ำ

ตลอด 3 ปีที่ผ่านมา ผมให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างมาก เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรในการแข่งขัน ขณะเดียวกันก็มองหาคนที่มีแววจะก้าวขึ้นเป็นผู้นำต่อไป

ผมต้องทำทนายและกดดันพวกเขาเหล่านั้นตลอดเวลา เพราะมันเป็นทางเดียวที่จะทำให้เขาจะแสดงศักยภาพออกมาได้เต็มที่

แน่นอนครับ ผมเองก็ต้องถูกทำทนายจากลูกน้องที่เก่ง ๆ เหมือนกัน

แต่ถ้าคิดได้ว่ามีลูกน้องเก่งกว่าเป็นเรื่องดี เราก็จะไม่มีปัญหาเรื่องอีโก้อะไรให้უნวาย แถมยังสามารถเลือกคนให้เหมาะกับงานได้ดีขึ้น เพราะรู้ว่าใครเก่งด้านไหน อย่างไร

และถ้าวันไหนที่ผู้นำคนใหม่เติบโตเต็มที่ ผมก็พร้อมที่จะไป

แต่ระหว่างนี้ก็คงต้องเห็นหน้าผมไปเรื่อย ๆ ก่อนนะครับ!

เขียนมาติชมหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้นะครับ ตามอีเมลด้านบนครับ