

VISION

ดร.อัจฉรา จุ้ยเจริญ กับมุมมองและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ในยุค THAILAND 4.0



By Administrator on June 10, 2019



GM
live

สัมภาษณ์พิเศษ
ดร.อัจฉรา จุ้ยเจริญ
กับมุมมองและวิธีการพัฒนาภาวะ
ผู้นำในยุค THAILAND 4.0

เมื่อเร็วๆ นี้ ดร.มาร์แชล โกลด์สมิท (Dr. Marshall Goldsmith) บุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นปรมาจารย์ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของโลก ได้เชิญผู้บริหารที่มีชื่อเสียง และเป็นผู้เขียนหนังสือที่ได้รับรางวัลจากสถาบันต่างๆ มากมาย เช่นหนังสือที่ชื่อว่า What Got You Here Won't Get You There ท่านได้เดินทางมาประเทศไทย และถือโอกาสนี้เยี่ยมเยือนผู้ที่ท่านได้เลือกให้เป็นผู้แทนอย่างเป็นทางการในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ในประเทศไทย นั่นคือ ดร. อัจฉรา จุ้ยเจริญ กรรมการผู้จัดการ บริษัทแอกคอมแอนดีอิมเมจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (แอกคอมมา) และได้เชิญผู้บริหารที่ได้รับการรับรองจากสหพันธ์โค้ชนานาชาติ ในระดับ PCC (Professional Certified Coach)



วันนี้ GM Live จึงสนใจมาพูดคุยกับ ดร. อัจฉรา จุ้ยเจริญ เกี่ยวกับมุมมองการทำงานในฐานะโค้ช และการทำงานร่วมกับ ดร.มาร์แชล โกลด์สมิท นอกจากนี้ยังมีประเด็นสำคัญที่จะมาพูดคุยกับ ดร.อัจฉรา ถึงสถานการณ์ของการเป็นโค้ชในการพัฒนาภาวะผู้นำท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล หรือที่เราคุ้นหูกันว่า “ไทยแลนด์ 4.0” อีกด้วย

GM Live : รูปแบบการทำงานกับ ดร.มาร์แชล เป็นอย่างไรบ้าง

ดร. อัจฉรา : เนื่องจาก ดร.มาร์แชล เป็นผู้เชี่ยวชาญและได้รับการยอมรับในระดับสากล ทั้งเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ และการโค้ชผู้บริหาร เมื่อเราได้เรียนรู้หลักการและได้นำวิชาของท่านมาใช้ในการทำงานก็ยิ่งทำให้วิธีการของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น วิธีการของ ดร.มาร์แชล จะไม่ได้เป็นการอบรมวันเดียวจบ แต่ท่านจะเน้นเรื่องของกระบวนการติดตามผลเป็นอย่างมาก

อีกประการที่เราชอบมากคือ ท่านเน้นการพัฒนาเชิงลึกในระดับแนวคิดที่ทำให้เราใช้ชีวิตอย่างมีความสุขจากข้างในสู่ภายนอก ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต และเน้นพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อผู้อื่น คิดันมองว่าเป็นการทำให้คนมากกว่าหนึ่งคนในองค์กรมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเริ่มจากตัวผู้นำเองก่อน

GM Live : เทคนิคของ ดร.มาร์แชล มีความแตกต่างในแง่ในบ้าง

ดร. อัจฉรา : แอคคอปมา นำผลการศึกษาด้านภาวะผู้นำของ ดร. มาแชล มาผสมผสานในการพัฒนาทักษะสำคัญของผู้นำยุคใหม่ เทคนิคของ ดร.มาร์แชล มีจุดเด่นคือ ท่านเน้นทั้งด้านเพิ่มทักษะที่ทันสมัยทันกาลในโลกการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป และเน้นด้านพฤติกรรมที่ผู้นำควรหยุดทำด้วย นอกจากนี้ด้วยแนวทางที่เรานำมาปรับใช้ เราจะโฟกัสไปที่เรื่องของการติดตามผล จะมีเทคนิคให้ผู้บริหารกลับไปติดตามผลการพัฒนาของตัวเองอย่างสร้างสรรค์และราบรื่น สิ่งที่ต้องิร์ลลงทุนทั้งเงินและเวลาก็จะได้รับความคุ้มค่า

หนังสือ What Got You Here Won't Get You There ที่ ดร.มาร์แชล เขียน จะเป็นหนังสือที่ผู้บริหารระดับสูงชอบมาก เพราะเขาจะพูดถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในระดับสูง ซึ่งในระดับนี้เราไม่ค่อยเน้นพัฒนาในเรื่องของทักษะการทำงาน หรือบริหารจัดการ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของวุฒิภาวะทางอารมณ์ การโค้ชและการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กับคนภายในและภายนอกองค์กร การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการรักษาภาพลักษณ์ขององค์กร อย่างไรก็ตามหนังสือเล่มนี้ มีขั้นตอนที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้จัดการทุกระดับ

GM Live : ในการเป็นผู้แทนของดร. มาแชล ได้นำเทคนิคของท่านมาใช้ได้อย่างไรบ้าง

ดร. อัจฉรา : ต้องขอบคุณ ดร. มาแชล ที่ไว้วางใจเลือกเราเป็นตัวแทน เทคนิคที่เรานำมาใช้มีมากมาย ตัวอย่างเช่น ในกระบวนการพัฒนา หนึ่งในคือ มีการประเมินก่อน ประเมินพฤติกรรมผู้บริหารและผู้จัดการด้วยเครื่องมือที่เชื่อถือได้ที่ท่านแนะนำ นอกจากนี้เราต้องศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของลูกค้ด้วย เราต้องเข้าใจลูกค้และปรับเปลี่ยนได้เร็ว แต่ละองค์กรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เช่นในบางองค์กรจำเป็นต้องมีการสร้างระบบการสื่อสารอย่างชัดเจนก่อน บางองค์กรต้องละลายหรือช่วยให้ unlearn สิ่งที่เคยชินก่อน มีการนำแบบประเมินที่ทันสมัยเป็น on-line เข้ามาช่วยในการเตรียมความพร้อม

สองคือ วิธีการถ่ายทอดที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ดร. มาแชล เป็นผู้ถ่ายทอดได้สนุก และสร้างการมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติได้ยอดเยี่ยม โค้ชและวิทยากรของ แอคคอปมา ทุกคนถูกฝึกมาให้ปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมทุกวัยและทุกระดับอย่างให้เกียรติ และเน้นดึงศักยภาพของเขาออกมาใช้ให้มากที่สุด เน้นให้ได้ลงมือปฏิบัติ และที่สำคัญระหว่างการเรียนรู้ต้องสนุกและมีบรรยากาศที่ปลอดภัยในการฝึกปฏิบัติ

สาม หลังการอบรม เรามีรูปแบบการประเมิน เชิงพฤติกรรมอีกครั้ง และมีหลากหลายวิธีให้เลือกตามที่ถูกค้สะดวก และนำไปใช้ได้ง่ายและใช้ได้จริง

รู้จักกับ มุมมองและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ในยุค THAILAND 4.0 ได้ในคลิปนี้

GM Live : อะไรคือ ความแตกต่างของการโค้ชผู้บริหารรุ่นเก่ามากประสบการณ์ กับผู้บริหารรุ่นใหม่ไฟแรง

ดร. อัจฉรา : เป็นเรื่องของค่านิยม (Value) คนที่อยู่มานานก็จะมีค่านิยมในเรื่องของความรักและความผูกพันกับองค์กร ทำงานที่ไหนอยากเกษียณที่นั่น มีค่านิยมเรื่องของการทำงานที่ส่วนใหญ่อยากบอกอยากสอนจากประสบการณ์ของตนเอง แต่คนรุ่นใหม่ค่านิยมจะไม่ใช้การอยู่ที่ไหนนานๆ แต่จะเป็นเรื่องของการอยากได้ประสบการณ์จากการทำงานในที่ต่างๆ ย้ายไปหลายๆ ที่ เพื่อสะสมประสบการณ์ อีกมุมหนึ่งก็ชอบที่จะได้รับ feedback จากหัวหน้าเยอะๆ และอยากได้รับการโค้ชจากหัวหน้า อยากมีส่วนร่วม อยากให้หัวหน้าช่วยพัฒนาให้เขาเติบโตอย่างก้าวกระโดดได้ อย่างไรก็ตาม โค้ชที่ดีจะไม่ใช้ค่านิยมตนเองเป็นมาตรฐานไปตัดสินผู้ที่มีค่านิยมต่างกันว่าดีหรือไม่ดี แต่จะมีใจเปิดกว้าง เปิดรับคนที่เราโค้ช โดยไม่มีเงื่อนไขส่วนตัวค่ะ

GM Live : แล้วอะไรคือสิ่งสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคของประเทศไทย 4.0

ดร. อัจฉรา : เราจำเป็นต้องเตรียมองค์กร และคนให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีใหม่ๆ จะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา ทักษะการโค้ชของผู้บริหารจะทวีความสำคัญ เพราะการสนทนาแบบการโค้ช จะช่วยให้คนเราออกจาก Comfort Zone ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนทนาแบบโค้ชกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จะช่วยให้สัมพันธภาพแห่งความไว้วางใจเกิดขึ้น ทำให้การโน้มน้าวและการสื่อสารเป็นไปด้วยความราบรื่น องค์กรที่ผู้บริหารไม่ค่อยโค้ชลูกน้อง ไม่พูดถึงการพัฒนา เมื่อถึงคราวต้องเปลี่ยนแปลง ก็มักเกิดการต่อต้าน เพราะโดยธรรมชาติคนเราไม่ค่อยชอบให้ผู้อื่นมาสั่งให้เปลี่ยน

นอกจากนั้น ทักษะการโค้ชช่วยให้ผู้บริหารที่เป็นโค้ช มีสมาธิและสติ โดยเฉพาะในภาวะของความผันผวนที่เกิดขึ้นรอบๆ ตัว ทักษะการโค้ชทำให้โฟกัสได้ชัดขึ้น ทำให้เพิ่มศักยภาพในการตัดสินใจ

GM Live : การเป็นผู้นำที่ดีของยุคนี้ต้องมีคุณสมบัติอะไรบ้าง

ดร. อัจฉรา : ตามที่ ดร.มาร์แชล ได้ทำวิจัยเรื่องผู้นำแห่งอนาคตไว้ มีคุณสมบัติดังนี้คือ

1. ผู้นำยุคนี้ต้องรอบรู้ และรอบคอบ เพราะโลกในปัจจุบัน เปรียบไปแล้วเหมือนเป็น แผ่นเดียวกันแล้ว ผลกระทบต่างๆ มาถึงเราได้ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ไม่ช้าก็เร็ว
2. เปิดรับความหลากหลาย และนำความคิดหลากหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
3. ตามเทคโนโลยีให้ทัน ต้องทราบที่ตรงไหนเป็นคุณประโยชน์และตรงไหนเป็นโทษต่อการค้าหรือองค์กรของเรา
4. มีทักษะการโค้ช เพราะภาษาที่จะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้เร็วคือภาษาของโค้ช ผู้นำต้องพูดภาษาโค้ชเป็น คือไม่ใช้การสั่งและบังคับ แต่สร้างการมีส่วนร่วม รวมถึง เมื่องานออกมาได้ดีหัวหน้าก็ควรให้เครดิตลูกน้อง ควรจะชื่นชมลูกน้อง ซึ่งการมีส่วนร่วมเช่นนี้จะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงจะเห็นผลที่ดีขึ้น
5. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำรุ่นต่อไป สิ่งสำคัญคือ ไม่ว่าจะยุคไหน เมื่อไหร่ ผู้นำที่ดีต้องมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์ เก่งแค่ไหน ถ้าขาดเรื่องนี้ จะทำให้เกิดความวุ่นวายตามมา

GM Live : หากต้องประเมินความสำเร็จด้านการทำงาน คิดว่าจะให้คะแนนตัวเองเท่าไร

ดร. อัจฉรา : มั่นใจว่าทุกวัน เราทำงานเต็มร้อย คนของแอดคอมฯ มี DNA เป็นแบบนี้ทุกคน ไม่ต้องคอยบอกคอยกระตุ้นอะไรเลย นั่งๆ ในทีมทุกคน รักงานที่เราทำอยู่ ยิ่งลูกค้า feedback กลับมาว่าได้ประโยชน์ เรายิ่งทำเกินร้อย อย่างไรก็ตามเราก็กังตั้ใจจะทำให้ดีขึ้นกว่าเมื่อก่อน เราถือคติว่า “Stop learning, stop growing”

ก้าวของปีที่สิบเอ็ดของเรา ต้องขอบคุณบุคลากรของแอดคอมฯ ทุกๆ คนที่มุ่งมั่นด้วยกันตลอดมา และขอบคุณลูกค้าของเราทุกๆ ท่าน ทุกๆ องค์กร ที่มอบความรักและไว้วางใจให้กับแอดคอมฯ เสมอมา

In this article:



Written By
Administrator