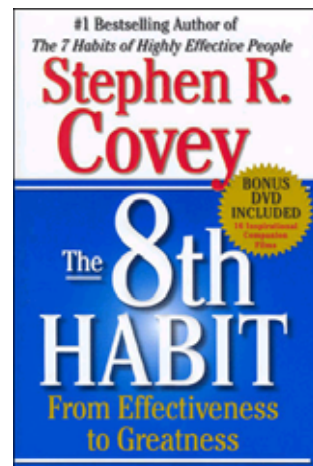
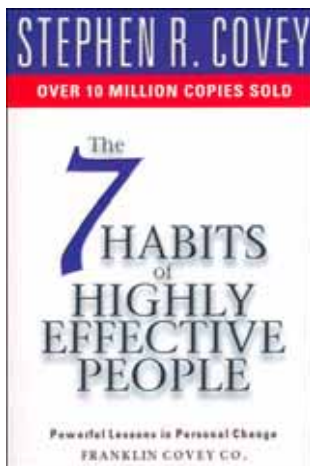


อุปนิสัย 7 ประการ ของผู้มีประสิทธิภาพสูง

สตีเวน อาร์ โคเวีย (Stephen R. Covey) เจ้าของแนวคิด อุปนิสัย 7 ประการของผู้มีประสิทธิผลสูง (The 7 Habits of Highly Effective People) ชี้ว่า คำว่า “ ผู้นำ ” นั้น เป็นมากกว่าคำเรียกเฉพาะตำแหน่งที่โก้หรู เท่านั้น แต่องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีผู้นำในทุกระดับ นั่นคือ พนักงานทุกคนขององค์กรต้องมีความเป็นผู้นำ โดยบ่มเพาะอุปนิสัยทางบวกให้เกิดขึ้นอย่างแข็งแกร่งจนนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการบรรลุได้



- In The 7 Habits of Highly Effective People, author Stephen R. Covey presents a holistic, integrated, principle-centered approach for solving personal and professional problems. With penetrating insights and pointed anecdotes, Covey reveals a step-by-step pathway for living with fairness, integrity, honesty, and human dignity -- principles that give us the security to adapt to change and the wisdom and power to take advantage of the opportunities that change creates.

อุปนิสัย 7 ประการ มีอะไรบ้าง ?

อุปนิสัยที่ 1

โพรแอกทีฟ (Proactive) - หลักการวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล

ต้องเป็นคนที่มึ่อิสรภาพในการเลือก มีทางเลือกของตนเองบนพื้นฐานค่านิยมที่ถูกต้อง และรับผิดชอบต่อทางเลือกของตนเอง อุปนิสัยที่ 1 จะเป็นพื้นฐานของของอุปนิสัยที่ 2-7 ถ้าไม่สามารถสร้างอุปนิสัยที่ 1 ได้ ก็จะไม่สามารถสร้างอุปนิสัยที่ 2-7 ได้

อุปนิสัยที่ 2

เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ - หลักการของการเป็นผู้นำในตนเอง

หลังจากที่เรามีทางเลือกของเราเอง เราต้องสร้างภาพในใจขึ้นมาก่อน เหมือนแผนที่นำทางว่าอยากเห็นตนเองเป็นอย่างไร อยากเห็นผลงานเป็นอย่างไร จากนั้นจึงเริ่มลงมือปฏิบัติ

อุปนิสัยที่ 3

ทำสิ่งที่สำคัญก่อน - หลักการบริหารส่วนบุคคล

ขั้นนี้เป็นการเริ่มลงมือปฏิบัติโดยเริ่มต้นจากเรื่องที่สำคัญก่อน จงยึดหลักว่า “ชีวิตนั้นสั้น ดังนั้นจึงควรทำสิ่งที่สำคัญในชีวิตก่อน ” เราจะทำอย่างนั้นได้ต้องมีการบริหารเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง สิ่งที่ต้องทำคือเรื่องสำคัญ ไม่ใช่เรื่องเร่งด่วน หากทำได้ก็จะสามารถพึ่งตนเองได้

อุปนิสัยที่ 4

คิดแบบชนะ - ชนะ

มีแนวคิดที่ว่า ถ้าครอบครัวได้ เราก็ได้ด้วย ถ้าองค์กรได้ เราก็ได้ด้วย แนวคิดเช่นนี้ทำให้เกิดความร่วมมือกัน หากเป็นตรงกันข้ามกับความคิดแบบตนเองชนะ คนอื่นแพ้ ก็จะเกิดการแข่งขันกัน

อุปนิสัยที่ 5

เข้าใจผู้อื่นก่อนก่อนให้ผู้อื่นเข้าใจเรา - หลักการผู้นำระหว่างบุคคล

ถ้าไม่คิดแบบชนะ - ชนะ คนเราจะไม่ยอมเข้าใจคนอื่นก่อน การจะเข้าใจคนอื่นก่อนได้ ต้องฟังให้มาก ๆ เพื่อเรียนรู้และเข้าใจผู้ที่เราฟัง แต่ถ้าไม่ฟังและพูดอย่างเดียว ก็จะไม่เข้าใจ เมื่อเข้าใจเขาแล้วเขาจะเข้าใจเราเช่นกัน

อุปนิสัยที่ 6

ผนึกพลังประสานความต่าง - หลักการร่วมมืออย่างสร้างสรรค์

เมื่อเข้าใจผู้อื่นแล้วจะเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล แล้วจะให้คุณค่าในความแตกต่างเหล่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการใช้ความแตกต่างนั้นมาผนึกพลัง ประสานความต่างได้ เมื่อเกิดความร่วมมือกัน (Synergy) เมื่อนั้นเราจะมีชัยชนะ หากเราสามารถพึ่งพากันได้

อุปนิสัยที่ 7

ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอ - หลักการเติมพลังชีวิตให้สมดุล

ชีวิตประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา ด้านสังคม - อารมณ์ และด้านจิตวิญญาณเมื่อตนเองมีประสิทธิผลสูงแล้ว จะโยงมาถึงอุปนิสัยที่ 8 ที่จะมุ่งให้ฟังเสียงของตนเอง เข้าใจความต้องการที่แท้จริงของตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เขาจะค้นพบเหมือนที่เราค้นพบและจะนำไปสู่ความยิ่งใหญ่ (The 8th Habit: From Effective to Greatness)

จะประยุกต์ใช้อุปนิสัยทั้ง 7 ได้อย่างไร ?

ปัญหาที่สำคัญของพนักงานองค์กรก็คือ พนักงานมักไม่รู้เป้าหมายขององค์กร ไม่รู้ว่าองค์กรกำลังจะไปทิศทางไหน อย่างไร ซึ่งทำให้ไม่เกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้า

ต้องทำความเข้าใจก่อนว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน คือ ร่างกาย (Body) จิตใจ (Heart) สติปัญญา (Mind) และจิตวิญญาณ (Spirit) หากขยายความของทั้ง 4 ปัจจัย ร่างกายจะหมายความรวมถึง ภาวะเศรษฐกิจ การดำรงชีพให้อยู่รอด (To Live) สติปัญญารวมไปถึง สมถะ ความคิด ทำอย่างไรจะให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา (To Learn) จิตใจจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ และสังคม (To Love) และสุดท้ายคือ บุคคลจะดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าได้อย่างไร จะสร้างตำนานของชีวิตให้กับโลกใบนี้ได้อย่างไร (To Leave a Legacy)

จากการวิจัย โควิชัย ชี้ให้เห็นว่าความไว้วางใจในองค์กรมักอยู่ในระดับต่ำ เหตุผลที่ความไว้วางใจระหว่างกันและกันอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งก่อให้เกิดต้นทุนสูง เพราะสติปัญญาของคนไม่ได้เรียนรู้ให้มีวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายเดียวกัน ไม่ได้ยึดถือค่านิยมในการอยู่ร่วมกัน เมื่อไม่เห็นความสำคัญเหล่านี้ ร่างกายจึงไม่ได้ถูกสั่งงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ด้วย จึงไม่มีพลังมากระตุ้นให้ทุ่มเทกายใจที่จะทำงาน สุดท้ายวิญญานที่ไว้นั้นเชื่อใจกันจึงไม่มี นี่คือปัจจัยด้านพื้นฐานความต้องการของมนุษย์

ในระดับองค์กรแล้ว สิ่งที่ทำให้พนักงานไม่รู้เป้าหมายที่ชัดเจนขององค์กร และไม่ปฏิบัติตามความต้องการขององค์กร มีสาเหตุตั้งแต่การขาดความชัดเจนของเป้าหมายเอง หรือไม่ได้อธิบายความหมายให้ทุกคนทราบ ทำให้ไม่รู้วิสัยทัศน์ขององค์กรจะไปทิศทางใด หรือบางคนรู้แต่ก็ไม่มีค่านิยม สัญญาว่าจะทำตามนั้นหรืออาจไม่มีการแปลงไปเป็นแผนปฏิบัติ หรือบางแง่มุม เพราะไม่ได้นำไปผูกโยงกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน ไม่มีการผนึกกำลังประสานความต่าง (Synergy) ทำให้คนยังมองไม่เห็นความแตกต่างความสามารถของแต่ละคน หรือเพราะคนไม่มีความรับผิดชอบจึงไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

ทำไมพนักงานบางคนจึงอยากจะทำหรือไม่อยากจะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร

โควิชัย ตั้งคำถาม 4 คำถาม เพื่อวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าว คือ

- ถ้าทำงานอยู่ในองค์กรที่มีการเมืองในองค์กรมาก และระบบการจ่ายค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม ได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมกับองค์กร จะทำอย่างไรถ้าได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม แต่ไม่ได้รับการปฏิบัติที่ดี เช่น ไม่ได้รับการเคารพ มีวิธีปฏิบัติของหัวหน้าที่ไม่เสมอต้นเสมอปลายขึ้นอยู่กับอารมณ์ จะทำอย่างไร
- ถ้าได้รับการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม ได้รับการปฏิบัติที่ดีจากหัวหน้า แต่ความคิดเห็นที่เสนอไปไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำอย่างไร
- ถ้าได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม ได้ลาออกจากงานไปเลย หรือ สองทำตามคำสั่งแต่ผูกพันกับหัวหน้าของตนเอง สาม ทำไปตามกฎระเบียบของบริษัท สี่ รู้สึกอยากทำงานร่วมมือกับบริษัท ห้า มีคำมั่นสัญญา ทำงานให้กับองค์กรด้วยความจริงใจ และ หก มีความท้าทาย ตื่นเต้น ที่จะสร้างอะไร ใหม่ ๆ ให้กับองค์กร
- ถ้าได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม ได้รับการปฏิบัติที่ดี ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีคุณค่า มีความหมายต่อเรา แต่ในที่ทำงานกลับมีแต่การหลอกลวง ลูกค้ำและคู่ค้าหรือแม้แต่พนักงานคนอื่นจะทำอย่างไร

จากคำถามทั้ง 4 เขาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เลือกตอบ 3 ข้อแรกมากที่สุด คือ ถ้าได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดีจะเป็นกบฏ หรือลาออกไปเลย ถ้าได้รับค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมแต่ดูแลไม่ตี ขึ้นอยู่กับอารมณ์ของหัวหน้า ก็จะทำตามสั่ง แต่ผูกพันกับหัวหน้า หรือ ทำตามกฎระเบียบเท่านั้น ไม่ได้ทำอะไรที่นอกเหนือความคาดหมาย นี่เป็นเพราะการจัดการของผู้บริหารใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับจากองค์กรเข้ามาจัดการ แต่สำหรับยุค knowledge Worker แล้ว องค์กรต้องการคำตอบว่าพนักงานพร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจให้กับองค์กร หรือมีคำมั่นสัญญาว่าจะทำงานให้เสร็จ หรือ สร้างสรรค์สิ่งที่ดีและมีความตื่นตัวกับสิ่งที่ท้าทายตลอดเวลา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องใช้ภาวะผู้นำจัดการ

ถ้าเราละเลยการดูแลปัจจัยทั้ง 4 ด้านของมนุษย์ เท่ากับว่าเราได้เปลี่ยนพนักงานไปสู่สิ่งไม่มีชีวิตแล้วเราจะจัดการกับสิ่งของในองค์กรอย่างไร ส่วนใหญ่คนเป็นหัวหน้าก็จะเข้าไปดูแลและใช้วิธีกระตุ้นใจด้วย Carrot-and-Stick ทำได้ก็ให้รางวัล ทำไม่ได้ก็ลงโทษ แล้วองค์กรก็มุ่งไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้นบทบาทขององค์กรจึงต้อง กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมให้สอดคล้องกัน และองค์กรยังต้องสื่อสารถ่ายทอดให้พนักงานรับรู้ ว่าองค์กรต้องการมุ่งไปทางไหนอย่างแท้จริง จึงจะทำให้พนักงานมีคำมั่นสัญญาที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องแปลงไปสู่แผนปฏิบัติอย่างจริงจัง ต้องให้คุณค่าในความแตกต่างของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน และไม่ลืมที่จะสร้างผลตอบแทนที่เหมาะสมด้วย ต้องทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำตามนั้นออกมา พนักงานคือผู้มีส่วนในการผลักดันองค์กรอย่างแท้จริง และเขาจะทำได้ก็ต่อเมื่อเข้าใจ เห็นความสำคัญ และพร้อมที่จะฝึกตนเองให้มีภาวะผู้นำ