

คิดริเริ่มเก่ง อนาคตไกล



ผู้นำที่ขาดความคิดริเริ่ม และไม่เคยสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ คือ ผู้สร้างความเสี่ยง ‘ล้มเหลว’ ในการนำคน นำองค์กรสู่อนาคต และพลาดเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่วางไว้... อนาคตเป็นของผู้ที่มีความพร้อมมากกว่าเสมอ ผู้นำที่มี “ความคิดริเริ่ม” และมีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ย่อมมีโอกาสก้าวไปก่อน ก้าวไปไกล ก้าวไปสู่อนาคต ที่ประสบความสำเร็จได้มากกว่า

ตรงข้ามกับผู้นำที่นำแบบไปเรื่อย ๆ พอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ รักษาระบบแบบอนุรักษ์นิยม ไม่คิดจะริเริ่มเปลี่ยนแปลงหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ดีกว่าด้วยตนเอง ถ้าไม่มีโครงสร้างหรือไม่มีสถานการณ์บีบบังคับ อาจนำไปสู่สถานการณ์ปกติ แต่จะไม่ใช่นำที่มีวิสัยทัศน์ยิ่งใหญ่ และไม่ใช่นำที่ปรับตัวเข้ากับอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

ผู้นำที่นำองค์กรประสบความสำเร็จ มักเป็นพวก ‘คิดดี คิดได้ ทำเป็น’ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง แสวงหา แนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้ทำงานได้เร็วขึ้น ฉลาดขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายได้มากขึ้น หรือเรียกว่า การมีความคิดเชิงนวัตกรรม การมีความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และพยายามหาวิธีนำแนวคิดใหม่เหล่านี้ มาทำให้เป็นจริง นำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ การใช้วิธีการใหม่ การประยุกต์ใช้ใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ เช่น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น สร้างผลลัพธ์ได้มากขึ้น โดยใช้ต้นทุนลดลง ใช้ทรัพยากรลดลง เป็นต้น

ไม่เพียงคนที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร แต่คนทำงานทุกคนควรฝึกนิสัยคิดริเริ่ม เพื่อให้เราสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มโอกาสการเป็นผู้นำ และโอกาสความสำเร็จได้

คำถามคือ เราจะสามารถพัฒนาความสามารถในการคิดริเริ่มได้อย่างไร?

คิดริเริ่มเป็นนิสัย สร้างสิ่งใหม่เป็นธรรมชาติ ในการทำงานเราควรฝึกคิดริเริ่มสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ไม่ต้องคอยให้ใครมาสั่ง ไม่ต้องรอให้สถานการณ์บีบบังคับแล้วจึงค่อยทำ แต่คิดริเริ่มเป็นนิสัย มีความกระตือรือร้นตลอดเวลา อยากเห็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม อยากทำให้ดีกว่าเดิม อยากให้เกิดผลลัพธ์ที่มีพลังมากกว่าเดิม ฯลฯ ไม่พอใจกับรูปแบบและวิธีการแบบเดิม ๆ ไม่พึงพอใจในผลลัพธ์เดิม ๆ ไม่แช่อยู่กับความสำเร็จเดิม ๆ

เราควรริเริ่มหาทางปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน พยายามหาวิธีที่ดีขึ้น ฉลาดขึ้น นำเสนอสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างผลลัพธ์เพิ่มขึ้นในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ โดยคิดเสมอว่า “จะทำให้ดีกว่าเดิมได้อย่างไร?” “มีวิธีใดบ้างที่จะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น?” “เราจะสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อลูกค้าได้เร็วที่สุดอย่างไร ถ้าใช้เวลาเท่าเดิม คนเท่าเดิม?” ฯลฯ

กระตุ้นทีมงานคิดริเริ่ม ปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์

ในการทำงานเป็นทีมจะเห็นหน้าอย่างมีพลัง ถ้าทุกคนออกแรงเต็มที่ในการช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่เอื้อให้ความฝันที่มีร่วมกันเป็นจริง เราจึงควรมีส่วนทำหน้าที่ผลักดัน กระตุ้น และสนับสนุน ให้ทีมงานคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไอเดียใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ

ที่จะช่วยให้งานในความรับผิดชอบก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยสื่อสารข้อมูลให้ชัดเจน ในเป้าหมาย เป้าประสงค์ที่ต้องการ

หากเราอยู่ในฐานะหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร เราควรเป็นแบบอย่างนักคิดริเริ่ม สร้างแรงบันดาลใจให้คนกล้าคิดนอกกรอบ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ทีมงานให้ได้มากที่สุด ทำลายให้ทีมงานเชื่อมั่นในตนเอง ส่งเสริมกำลังใจ ให้ความเชื่อมั่นว่าจะสร้างผลลัพธ์ที่สร้างสรรค์ หากความคิดริเริ่มนั้นถูกนำไปปฏิบัติได้จริงและควรส่งเสริมให้องค์กรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ขับเคลื่อนกระบวนการนำความคิด

ปฏิบัติได้จริง ไอเดียดี ๆ ที่ไม่ถูกนำมาใช้ก็ไม่ต่างกับการฝันเฟื่อง หรือฝันกลางวัน ดังนั้น ทุกความคิดดี ๆ ต้องมีการประเมินความเป็นไปได้ในการนำมาใช้จริง เราจึงต้องพยายามหาทางเอาไอเดียเหล่านั้นมาทำให้เกิดขึ้นจริง ทุกองค์กรควรมีการส่งเสริมให้มีการขับเคลื่อนกระบวนการสร้างนวัตกรรมให้สำเร็จ

ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน จาก

Ideation – ไอเดียสร้างสรรค์

คัดเลือกแนวคิดใหม่ ๆ ที่มั่นใจว่าคิดได้ดีกว่าเดิม ใช้การได้ดีกว่าเดิม เกิดจากการทะลุทะลวงทางความคิดของทุกคนในทีม นำไปสู่

Implementation – ปฏิบัติได้จริง

โดยประเมินไอดีอันอย่างละเอียดรอบคอบ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มั่นใจว่านำไปปฏิบัติได้ ใช้ประโยชน์ได้จริง และที่สำคัญนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ผลิตออกมานั้น ต้องมี

Impact – สร้างผลกระทบเชิงบวก

นวัตกรรมนั้นไม่เพียงมีผลผลิต (output) แต่ต้องมุ่งผลลัพธ์ (outcome) เห็นผลลัพธ์ชัดเจน ส่งผลกระทบเชิงบวกตามเป้าประสงค์

หากเราสามารถปลดปล่อยศักยภาพในการคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ออกมาได้มากเพียงใด เราจะพบว่า เรากลายเป็น “ผู้นำแห่งอนาคต” และเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร

งานวันนี้

ปีที่ 16 ฉบับที่ 701 วันที่ 26 สิงหาคม -2 กันยายน 2557

ศ.ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์

นักวิชาการอาวุโส มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด

ประธานสถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (IFD)

kriengsak@kriengsak.com,

<http://www.kriengsak.com>

Section:

[ข้อเสนออย่างสร้างสรรค์](#)

