

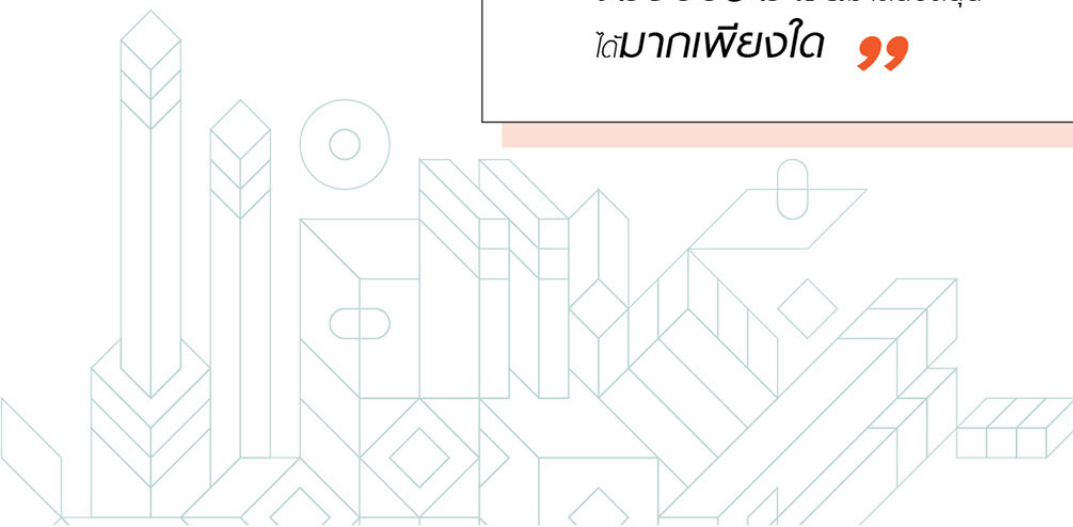


ค้นหา...  
แรงบันดาลใจ

ดร. ต่อเกียรติ น้อยสำลี  
สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

“ อาจารย์ครับ ผู้บริหารของบริษัทนี้  
นำเสนอรูปแบบกิจกรรมต่างๆ  
ได้น่าสนใจอย่างมาก  
ทำให้ผมเกิดแรงบันดาลใจ  
อยากกลับไปประยุกต์ใช้ที่บริษัทบ้าง

แต่บริษัทของผมเล็กมาก  
จนไม่มั่นใจว่า  
จะมีงบประมาณมาสนับสนุน  
ได้มากเพียงพอใด ”





เสียงชื่นชมจากทีมผู้บริหารบริษัทหนึ่ง ภายหลังจากการเยี่ยมชมและรับฟังแนวทางการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัท แพนดอรา โพรดักชั่น ผู้ผลิตจิวเวลรีพรีเมียม แแบรนด์ระดับโลก "PANDORA" จากประเทศเดนมาร์ก

ซึ่งนี่ไม่ใช่เสียงเดียวที่พูดชื่นชมองค์กรนี้ แต่ทุกคนกลับตทอนพลังความมุ่งมั่นที่ได้รับการกระตุ้นจากการฟังบรรยายด้วยข้อจำกัดจากรูปแบบการดำเนินธุรกิจ วัฒนธรรมองค์กร และอื่นๆ อีกมากมาย ทำให้คุณค่าที่ได้รับเพื่อนำไปพัฒนาองค์กรของตน หล่นหายไป ระหว่างการสัมมนาจนอาจเหลือเพียงแค่ความทรงจำเรื่องราวดีๆ ไว้บอกเล่า “ในสิ่งที่คนอื่นทำได้” เพราะแรงผลักดันที่ได้รับแค่ทำให้เราอยากเป็นอย่างที่ได้เห็น โดยไม่ได้วางเป้าหมายมาก่อน และไม่รู้จักตัวเองดีพอ จึงรู้สึกว่าการที่ได้ยินน่าสนใจ แต่เราทำไม่ได้ และเป็นสิ่งน่าเสียดายอย่างยิ่งหาก เราถ่ายทอดได้เพียงความประทับใจให้กับทีมงาน โดยไม่สามารถนำแรงบันดาลใจที่ได้รับมาร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร

ดังนั้นเมื่อเริ่มมองหาแรงบันดาลใจ ต้องถามตัวเองก่อนเสมอว่า “เราอยากเป็นอะไรและทำไมถึงอยากเป็น” โดยมองจากปัจจัยภายนอกที่มากระทบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เรากระตือรือร้นต้องลุกจากเตียงในตอนเช้าตรู่แทนที่จะนอนขี้เซา หรือ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้องค์กรต้องพาตัวเองออกจากกรอบการทำงานแบบเดิมๆ และทำให้มองเห็นประเด็นที่จะเป็นแรงผลักดันให้ทำในสิ่งที่ต้องการอย่างแท้จริง เช่น อยากให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร ต้องไม่มองว่าเนื่องจากมีอัตราการลาออกเพิ่มสูงขึ้น แต่ควรมองว่าบริษัทกำลังสูญเสียลูกค้าผู้พึงพอใจในผลิตภัณฑ์คุณภาพสูงที่มาจากพนักงานผู้เชี่ยวชาญ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพนักงานและรักษาให้อยู่กับองค์กรนานๆ ซึ่งเมื่อได้รับฟังเรื่องราวความมุ่งมั่นขององค์กรที่พยายามสร้างความผูกพันจากแนวทางหลากหลายทั้งทำให้พนักงานภาคภูมิใจในสินค้าที่เขาผลิตและได้รับการชื่นชมมากมายจากลูกค้า หรือความพยายามทำให้เป็นสถานที่ทำงานเต็มไปด้วยความสุข ก็จะทำให้รู้สึกอยากทำให้อะไรบางอย่างได้เหมือนที่ได้ยิน และเราก็จะพยายามคิดหาวิธีประยุกต์ใช้กับองค์กรให้ได้ โดยไม่คิดถึงข้อจำกัดใดๆ เพราะเป็นสิ่งที่ต้องทำ เป็นต้น







เรื่องราวที่จะสร้างแรงบันดาลใจจนเกิดความมุ่งมั่นจะต้องทำให้ได้ จึงต้องตรงกับเป้าหมายที่เราคาดหวังอย่างชัดเจน เช่น เรื่องราวของ แจ็คหม่า จากครูสอนภาษาอังกฤษก้าวสู่การเป็นผู้บริหารธุรกิจอีคอมเมิร์ซยักษ์ใหญ่ Alibaba จะช่วยเพิ่มพลังให้ผู้คิดอยากเริ่มทำธุรกิจของตัวเอง หรือเรื่องราวของ ริชาร์ด แบรนสัน นักธุรกิจผู้ไม่เคยหยุดคิดค้นธุรกิจที่สร้างความแตกต่าง ก็จะช่วยกระตุ้นผู้ที่อยากค้นหารูปแบบธุรกิจใหม่ๆ หรือเรื่องราวของ อีลอน มัสก์ เจ้าของธุรกิจรถไฟฟ้า tesla และผู้คิดค้นนวัตกรรมในวงการเทคโนโลยี ก็จะเป็นแรงผลักดันให้คนรุ่นใหม่ ที่อยากคิดค้นพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อย่างไม่มีขีดจำกัด หรือเรื่องราว ปีนยอดเขาเอเวอเรสของผู้คนมากมาย บ้างก็เป็นผู้หญิงธรรมดา บ้างเป็นผู้พิการ บ้างก็เป็นผู้สูงอายุ ล้วนส่งพลังให้คนที่กำลังอยาก

ค้นหาความสำเร็จในชีวิต สามารถไปต่อจนบรรลุสิ่งที่ฝันไว้ อย่างไรก็ตามเรื่องราวเหล่านี้ต้องนำมาตอกย้ำบ่อยๆ ให้เกิดความการรับรู้จากภายในว่า “เราก็ทำได้และต้องทำให้ได้”

เมื่อเป้าหมายได้รับการขับเคลื่อนจากภายใน โดยมองข้ามข้อจำกัด ก็ต้องลงมือวาดเส้นทางไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากจุดเล็กๆ ที่เราเก่ง มีความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจที่จะก้าวไปสู่จุดที่คาดหวัง ซึ่งเราต้องตอบได้ว่า เป็นความถนัดหรือเชี่ยวชาญที่เรามีอยู่ในตัวแต่คนอื่นไม่มี และไม่มีใครสามารถทำแบบได้ ยิ่งจะทำให้เรามั่นใจยิ่งขึ้น กล้าที่จะทำมากขึ้น เนื่องจากความพิเศษนี้ย่อมเหมาะสมกับตัวเรา จึงไม่มีเหตุผลใดๆที่จะบอกว่าเราทำไม่ได้

จะเห็นได้ว่า การมองหาแรงบันดาลใจเป็นเรื่องสำคัญ หากต้องการให้เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนและผลักดันพลังความมุ่งมั่นจากภายในออกมาให้เกิดการแสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เป็นเพียงกระตุ้นความฮึกเหิมชั่วครั้งชั่วคราวแต่ไม่ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงอะไรให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การที่กำลังอยากแก้ไขปรับปรุงภายในด้วยการเริ่มต้นไปเสียหมดทุกอย่างอื่น จะต้องเตรียมความพร้อมเพื่อให้ได้รับทั้งความรู้ แนวคิด และที่สำคัญยิ่ง คือ

**แรงบันดาลใจ**ที่จะต้องนำมาเป็นแรงขับ  
**ให้มองเห็นเส้นทางที่จะเดินไปข้างหน้า**  
ซึ่งต้อง**เริ่มต้นกันอย่างจริงจัง**