

LEADERSHIP DEVELOPMENT PLANNINGTM

(การสร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำ)

LEADERSHIP
CIRCLE[®]

ชื่อ-นามสกุล:

วันที่:

แผนพัฒนาภาวะผู้นำ

บทนำ

แผนพัฒนานี้แสดงเจตนารมณ์ต่อการใช้ภาวะผู้นำของฉัน รวมถึงเป้าหมายในการพัฒนาที่ฉันแสดงเจตจำนงไว้และต้องการดำเนินการให้สำเร็จ

เป้าหมายเหล่านี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการบรรลุได้จริงและสามารถทำได้จริงในเชิงปฏิบัติในขณะเดียวกันก็ยังคงท้าทายที่จะเป็นความท้าทายสำหรับฉันในฐานะผู้นำ เป้าหมายเหล่านี้จะช่วยให้ฉันพัฒนาแนวทางการเป็นผู้นำของตนเองให้ลุ่มลึกยิ่งขึ้น และเพิ่มผลกระทบเชิงบวกที่ฉันมีต่อผู้อื่น

ฉันจะทบทวนแผนนี้อย่างสม่ำเสมอและปรับปรุงให้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้แน่ใจว่าแผนนี้สะท้อนมุมมองความคิดในปัจจุบันของฉัน และฉันกำลังนำแผนนี้ไปปฏิบัติจริง พร้อมทั้งนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาต่อไป

ภูมิหลังและความเป็นมาของภาวะผู้นำของฉัน

ฉันใช้มุมมองเชิงลึกที่ได้จากการประเมิน Leadership Circle Profile รวมถึงข้อมูลสะท้อนกลับที่ได้รับจากช่องทางอื่นๆ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการทบทวนตนเองอย่างตรงไปตรงมา มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

มุมมองเชิงลึกสำคัญๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของฉันที่ช่วยกำหนดแนวทางการกระทำและการพัฒนาของฉันอย่างต่อเนื่องมีดังนี้:

วิสัยทัศน์ของฉัน

การพัฒนาของฉันถูกกำหนดแนวทางด้วยวิสัยทัศน์ระยะยาวหลายปีว่าในที่สุดแล้วฉันต้องการเป็นผู้นำแบบใด ในขณะที่ฉันก้าวไปสู่ “ความใฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่” (One Big Thing) ของตัวเอง ฉันจะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์นี้ยิ่งขึ้น และกระทั่งทำให้วิสัยทัศน์นี้ชัดเจนขึ้นด้วยมุมมองใหม่

วิสัยทัศน์ของฉันที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ฉันต้องการสร้างให้เกิดขึ้นผ่านภาวะผู้นำของฉัน มีลักษณะดังนี้

1. เป็นเรื่องเฉพาะตัว (personal) – วิสัยทัศน์นี้มีแหล่งกำเนิดจากภายในตัวฉันเอง และเป็นภาพสะท้อนของเจตจำนงที่ฉันต้องการให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต
2. มีความเฉพาะเจาะจง (specific) – ฉันแถลงชัดถึงวิสัยทัศน์ของฉันเพื่อให้ตัวฉันและผู้อื่นรับรู้ได้เมื่อบรรลุวิสัยทัศน์นี้
3. เป็นเรื่องระดับกลยุทธ์ (strategic) – ไม่ถูกจำกัดด้วยข้อจำกัดของสถานการณ์ปัจจุบัน แต่ช่วยกำหนดทิศทางให้องค์กรสามารถก้าวหน้าไปในอนาคต
4. มีความยิ่งใหญ่ (lofty) – วิสัยทัศน์นี้ต้องมีความมุ่งใจต่อคุณค่าที่สำคัญยิ่ง (deepest values) ความมุ่งหวังสูงสุด และเจตจำนง (sense of purpose) ของฉันและผู้คนที่ฉันเป็นผู้นำ
5. หลอมรวม (collective) – วิสัยทัศน์นี้กระตุ้นเตือนให้ฉันโน้มน้าว (influence) ผู้อื่นและก็เปิดรับผู้อื่นด้วย (be influenced) ให้ฉันกลั่นกรองและปรับใช้ และสร้างให้เกิดเจตจำนงและทิศทางร่วมกันของผู้คน

ในการสร้างวิสัยทัศน์ของฉัน ฉันตั้งคำถามกับตัวเองว่า

- หากฉันไม่ต้องกลัวว่าจะล้มเหลวหรือถูกไล่ออก ฉันจะทำหรือสร้างสรรค์อะไร?
- ภายในระบบหรือสภาพแวดล้อมที่ฉันเป็นส่วนหนึ่ง มีอะไรที่คนส่วนใหญ่ต้องการและจำเป็นต้องมีมากที่สุด?
- ในอีกสองปีข้างหน้า จะมีอะไรเกิดขึ้นใหม่ที่วันนี้อย่างไม่มี? แล้วในอีกห้าปีล่ะ?
- ฉันจะอยู่ ณ จุดใด จะเป็นใคร และจะสร้างความสำเร็จอะไรไว้แล้วบ้าง?

ฉันແจกแจงวิสัยทัศน์ของฉันให้ชัดเจนที่สุดได้ดังนี้:

ทำไมวิสัยทัศน์นี้จึงสำคัญสำหรับฉัน	ทำไมวิสัยทัศน์นี้จึงสำคัญต่อองค์กร/ธุรกิจ

ในช่วง 3-9 เดือนข้างหน้า คุณจะมุ่งเน้น (focus) ไปที่เป้าหมายอันท้าทายและชัดเจนหนึ่งเรื่อง รวมทั้งพฤติกรรมบางประการ ที่ฉันเลือกเฟ้นแล้วในการพัฒนาภาวะผู้นำของฉัน เป้าหมายนี้จะคล้องจองกับภาพของวิสัยทัศน์ในความคิดของฉันต่อการ ภาวะผู้นำที่ฉันอยากมีในระยะยาว และตระหนักอยู่เสมอว่า หากขาดสติ ตัวฉันเองก็อาจเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าของ ตนเองได้

เป้าหมายสำหรับ “ความใฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่” (“ONE BIG THING” GOAL) ของฉัน

เป้าหมายสำหรับความใฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่ของฉันคือข้อความที่ระบุลักษณะภาวะผู้นำของฉัน ซึ่งหากทำให้เกิดขึ้นได้จริง จะช่วย ปลดล็อกศักยภาพความเป็นผู้นำของฉันและยกระดับมันขึ้นไปอีกขั้น การบรรลุเป้าหมายนี้จะทำให้ผู้อื่นเห็นการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นรูปธรรมของความเป็นผู้นำและผลลัพธ์เชิงบวกที่มาจากภาวะผู้นำของฉัน เป้าหมายนี้เป็นความใฝ่ฝันที่ท้าทาย สำหรับฉัน จึงเป็นเหตุผลที่ฉันประกาศมันไว้อย่างชัดเจน และขอให้คนรอบข้างช่วยให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) แก่ฉัน อย่างต่อเนื่อง

เราแนะนำให้ท่านเขียนเป้าหมายของคุณในรูปแบบนี้: “ในฐานะผู้นำ ฉัน [ระบุคุณลักษณะที่คุณต้องการแสดงออก]”

ดูตัวอย่างของ เป้าหมายสำหรับความใฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่ (One Big Thing goals) โดยคลิกที่นี่

เพื่อให้กระชับและชัดเจน ขอให้พยายามเขียนระบุเป้าหมายนี้ด้วยความยาวไม่เกินประมาณ 10-12 คำ.

เป้าหมายสำหรับความใฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่ของฉัน (MY ONE BIG THING GOAL)	ทำไมเรื่องนี้จึงสำคัญสำหรับฉัน (ผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ ภาวะผู้นำของฉัน ชีวิตส่วนตัว ฯลฯ)
ในฐานะผู้นำ ฉัน...	

แนวทางหลัก การทดลอง หรือขั้นตอนที่ฉันจะทำเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายสำหรับความใฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่ของฉัน (เช่น การฝึกฝน บ่ม เเพาะนิสัย การสร้างกิจวัตร การปรับเปลี่ยน การปรับเปลี่ยน ฯลฯ):

“จุดอ่อนสำคัญหรือภาระที่ฉันก่อ” ของฉัน (MY “ONE BIG LIABILITY”)

ทุกคนล้วนมีแนวโน้ม**ปฏิกิริยาเชิงรับ (Reactive tendencies)** ที่หากเราไม่ตระหนักรู้และตั้งใจจัดการ อาจลดทอนประสิทธิภาพของเราด้วยการดึงพลังงานและความใส่ใจไปจากสิ่งสำคัญ. ฉันจึงตั้งคำถามกับตัวเองว่า “รูปแบบความคิด/พฤติกรรมแบบใดที่ฉันมักแสดงออก แต่หากฉันสามารถเลิกได้ จะช่วยปลดปล่อยให้ภาวะผู้นำของฉันก้าวหน้าไปอีกระดับหนึ่งได้?” ข้อความบรรยายที่ชัดเจนที่สุดในตอนนี้สำหรับจุดอ่อนสำคัญหรือภาระที่ฉันก่อ (One Big Liability) ของฉัน คือ:

ข้อความบรรยายจุดอ่อนสำคัญหรือภาระที่ฉันก่อ (ONE BIG LIABILITY STATEMENT)	เรื่องนี้จำกัดประสิทธิภาพของฉันในฐานะผู้นำอย่างไร
ฉันมีแนวโน้มที่จะ...	

พฤติกรรมที่ฉันเลือกในการปรับเปลี่ยน

ฉันจะมุ่งเน้น (focus) พฤติกรรมหนึ่งอย่างที่ต้องการ เริ่มทำหรือทำให้มากขึ้น และอีกหนึ่งอย่างที่ต้องการ หยุดทำหรือทำให้น้อยลง ฉันอาจไม่จำกัดเพียงแค่พฤติกรรมทั้งสองนี้ที่ฉันจะปรับเปลี่ยนเพื่อบรรลุเป้าหมายสำหรับความไฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่ (One Big Thing goal) และหลีกเลี่ยงไม่ให้จุดอ่อนสำคัญหรือภาระที่ฉันก่อ (One Big Liability) มาขัดขวางผลงาน แต่ฉันจะให้ความสำคัญกับพฤติกรรมสองข้อนี้เป็นพิเศษ และรับผิดชอบในการกระทำของตัวเอง

แต่ฉันจะให้ความสำคัญกับพฤติกรรมสองข้อนี้เป็นพิเศษ และรับผิดชอบในการกระทำของตัวเอง

โปรดระบุเป้าหมายของท่านโดยเขียนเป็น วลีแสดงการกระทำในรูปปัจจุบันกาล (present tense) เพื่อให้กระชับและชัดเจน ขอให้อย่างน้อยเขียนเป้าหมายให้มีความยาวไม่เกินประมาณ 10-12 คำ

พฤติกรรมที่จะเริ่มทำ	พฤติกรรมที่จะหยุดทำ
ด้านสร้างสรรค์เชิงรุก ต้องสังเกตได้ และฉันจะให้ความสำคัญมากขึ้น	ปฏิกิริยาเชิงรับ สังเกตได้ สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของฉัน
ตัวอย่าง: แสดงความคิดเห็นเมื่อมีข้อกังวล แม้อาจทำให้ผู้อื่นรู้สึกไม่สบายใจ	ตัวอย่าง: โทษผู้อื่นเมื่อสิ่งต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

การติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาของฉัน

ฉันจะติดตามความก้าวหน้าในการบรรลุเป้าหมายสำหรับความใฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่ของฉัน (One Big Thing Goal) และปรับปรุงพฤติกรรมที่ได้กำหนดไว้โดยการขอข้อมูลสะท้อนกลับ (feedback) อย่างสม่ำเสมอจากผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะสังเกตเห็นและให้ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของฉันได้

ฉันจะกำหนด “กลุ่มผู้สนับสนุนความรับผิดชอบ” (Accountability Circle) ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ฉันไว้วางใจจำนวน 5-8 คน เพื่อช่วยให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับความใฝ่ฝันอันยิ่งใหญ่ (One Big Thing) และพฤติกรรมของฉัน คนในกลุ่มนี้อาจรวมถึงบางคนที่คุณได้เชิญให้เป็นผู้ประเมินในรูปแบบประเมิน 360 องศา ของฉัน บุคคลเหล่านี้คือผู้ที่ฉันให้ความเชื่อถือในความคิดเห็นของพวกเขา อยู่ในฐานะที่สามารถสังเกตเห็นพฤติกรรมความเป็นผู้นำของฉันได้อย่างสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะให้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างตรงไปตรงมาจากสิ่งที่พวกเขาเห็น

ชื่อ-นามสกุล:	อีเมล:
ชื่อ-นามสกุล:	อีเมล:
ชื่อ-นามสกุล:	อีเมล:
ชื่อ-นามสกุล:	อีเมล:
ชื่อ-นามสกุล:	อีเมล:
ชื่อ-นามสกุล:	อีเมล:
ชื่อ-นามสกุล:	อีเมล:
ชื่อ-นามสกุล:	อีเมล:

ฉันจะหารือถึงเจตนากรณีโดยรวมและเป้าหมายที่ชัดเจนของฉันกับบุคคลกลุ่มนี้ และขอให้พวกเขาช่วยให้ข้อมูลสะท้อนกลับกับฉันอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับความก้าวหน้าของฉัน

ความสำเร็จสำคัญ หรือข้อคิดเพิ่มเติมจากข้อมูลสะท้อนกลับที่ฉันได้รับ:

ข้อเสนอแนะในการใช้แผนพัฒนาภาวะผู้นำ

ฉันจะ:

- ทบทวนแผนนี้อย่างสม่ำเสมอ (อย่างน้อยเดือนละครั้ง) เพื่อให้แน่ใจว่าฉันกำลังลงมือปฏิบัติและเรียนรู้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของฉัน
- ปรับปรุงแผนให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสะท้อนมุมมองความคิดล่าสุดของฉัน และบันทึกความก้าวหน้าที่กำลังเกิดขึ้น
- สื่อสารแผนนี้กับผู้อื่นที่สามารถให้มุมมองเชิงลึกและข้อมูลสะท้อนกลับเพิ่มเติมได้ (เช่น กลุ่มผู้สนับสนุนความรับผิดชอบ (Accountability Circle) ของฉัน ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือโค้ชของฉัน)