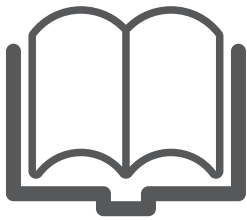


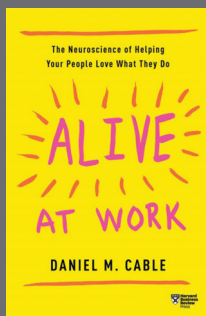
Book Review โดย.. ดร.อุกค สัมโพธิ์



ศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการปฏิบัติการ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัญหาของคนทำงานจำนวนไม่น้อยคือ เบื่องานที่ตัวเองทำ และถึงแม้หลายคนจะมีทราบดีว่า สิ่งที่ต้องการอยากทำคืออะไร แต่ด้วยข้อจำกัดในเรื่องต่าง ๆ เช่น หนี้สินหรือภาระที่ต้องรับผิดชอบ การตัดสินใจลาออกจากงานประจำเดิม ๆ ไปทำงานในฝันของตนเองก็อาจจะทำได้ยาก หรือแม้กระทั่ง ก็อาจจะยังไม่แน่ใจว่า งานในฝันที่ตัวเองคิดนั้น แท้จริงแล้วเป็นงานที่ตัวเองรักมากจริง ๆ หรือไม่

ในอีกทางหนึ่งผู้บริหารในองค์กร ก็ย่อมที่จะอยากให้พนักงานของตัวเองมีความสุขในการทำงาน เพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ผลงานก็ย่อมที่จะดีขึ้น แต่ข้อจำกัดอีกอย่างหนึ่งคือ การสร้างความสุขให้กับพนักงาน โดยการให้รางวัลหรือผลตอบแทนทางการเงิน แต่เพียงอย่างเดียวก็อาจจะเป็นไปได้ เนื่องจากทุกองค์กรก็ย่อมมีข้อจำกัดด้านการเงินหรือทรัพยากรอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน



Book Review: Alive at Work

Publisher: Harvard Business Review Press

Publication Year: 2018

Author: Daniel M. Cable

Language: English

Number of Pages: 203

หนังสือ Alive at Work จึงถูกเขียนขึ้นเพื่อตอบปัญหานี้ โดยหนังสือเล่มนี้เขียนโดย Daniel M. Cable ที่เป็นศาสตราจารย์ทางด้านพฤติกรรมองค์กรจาก London Business School จากความหนาทั้งหมด 203 หน้า หนังสือเล่มนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 ระบบการค้นหา (Seeking System) ส่วนที่ 2 การแสดงตน (Self-Expression) ส่วนที่ 3 การทดลอง (Experimentation) และส่วนที่ 4 จุดมุ่งหมาย (Purpose)

ในส่วนที่ 1 ระบบการค้นหา (Seeking System) เป็นการอธิบายถึงภาพรวมทั้งหมดในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน คำว่า Seeking แปลว่า ค้นหา หากเราสร้างระบบที่ทำให้พนักงานรู้สึกอยากค้นหาคำตอบ และทำอะไรใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ ก็จะทำให้พนักงานอยากแสดงตัวตน แสดงผลงานของตนเอง ทดลองทำอะไรใหม่ ๆ และค้นพบจุดมุ่งหมายของตัวเอง ในทางกลับกัน หากเราใช้วิธีการบังคับหรือควบคุมอย่างเข้มงวดก็จะทำให้พนักงานมีความกลัว และเมื่อเขากลัว เขาก็จะไม่กล้าทำอะไรใหม่ ๆ และในที่สุดก็จะรู้สึกสิ้นหวัง เบื่อหน่าย จนกระทั่งทำให้ไม่อยากทำงานนั้น ๆ ในที่สุด

ในส่วนที่ 2 ของหนังสือเล่มนี้คือ ส่วนที่แสดงเรื่องการแสดงตัวตน (Self-Expression) เป็นการกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำในสิ่งที่ตัวเองมีความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เมื่อเขาค้นพบลักษณะที่ใช่สำหรับตัวเขาแล้ว ก็จะทำให้การทำงานมีความสุขมากขึ้น

ส่วนที่ 3 คือ เรื่องการทดลอง (Experimentation) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทดลองทำอะไรใหม่ ๆ เหมือนกับการปล่อยให้พนักงานได้ “เล่น” แต่เป็นการเล่นกับแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน องค์กรควรมอบอิสระให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานกล้าคิดกล้าทำ อันจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น ทั้งนี้สิ่งนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำองค์กรจะต้องเข้าใจพนักงานและให้การสนับสนุนพนักงานอย่างต่อเนื่อง

“ เหมือนกับการปล่อยให้พนักงานได้ “เล่น” แต่เป็นการเล่นกับแนวความคิดใหม่ ๆ
ในการทำงาน องค์กรควรมอบอิสระให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานกล้าคิดกล้าทำ
อันจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น ทั้งนี้สิ่งนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำองค์กร
จะต้องเข้าใจพนักงานและให้การสนับสนุนพนักงานอย่างต่อเนื่อง ”

ในส่วนสุดท้ายของหนังสือเล่มนี้คือ การหาจุดมุ่งหมาย (Purpose) ของการทำงานของพนักงาน การทำงานที่มีจุดมุ่งหมายชัดเจน จะเป็นการทำงานที่มีความหมาย สิ่งที่องค์กรสามารถช่วยพนักงานได้คือ การบอกให้พนักงานทราบว่างานที่เขาทำนั้นส่งผลกระทบอย่างไรต่อองค์กร และถ้าเป็นไปได้การสร้างจุดมุ่งหมายนั้น ควรทำสำหรับแต่ละคนดีกว่าการทำแบบเหมารวม เนื่องจากแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น สิ่งหนึ่งที่สามารถช่วยให้พนักงานหาจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองได้นั้นคือ การให้พนักงานลองเขียนเรื่องราวที่เกี่ยวกับงานของตนเอง และพยายามเชื่อมต่อระหว่างสิ่งที่เขาทำกับลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ

โดยสรุปแล้วหนังสือเล่มนี้เหมาะกับผู้อ่าน 2 กลุ่มหลัก ๆ กลุ่มแรกคือ พนักงานในองค์กรที่อยากที่จะมีความสุขในการทำงาน โดยเขาอาจจะต้องเริ่มสร้างระบบค้นหาของตัวเอง พยายามหาจุดแข็งของตัวเอง และใช้จุดแข็งนั้นในงานที่เขาทำให้มากที่สุด พยายามทดลองทำอะไรใหม่ ๆ เท่าที่จะมีโอกาส และพยายามมองให้เห็นว่า งานที่ตัวเองทำนั้นส่งผลกระทบในทางบวกกับใครบ้าง กลุ่มที่ 2 ที่จะได้ประโยชน์กับหนังสือเล่มนี้คือ ผู้บริหารที่ต้องการทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่การสร้างระบบค้นหาให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน ให้พนักงานทำงานในสิ่งที่ตนเองเชี่ยวชาญ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ลองทำอะไรใหม่ ๆ ได้ลองผิดลองถูก และชี้ให้พนักงานเห็นว่า ผลลัพธ์ในงานที่เขาทำช่วยเหลือองค์กรและคนอื่น ๆ อย่างไร

ท่ามกลางวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ การที่เราได้ทำงานอย่างมีความสุข จะเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผลงานของเราดีขึ้นและย่อมช่วยให้องค์กรสามารถรอดพ้นจากวิกฤติต่าง ๆ ได้อีกด้วย หนังสือเล่มนี้จึงเป็นเล่มหนึ่งที่อยากแนะนำให้ทั้งพนักงานและผู้บริหารได้อ่านและนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

REFERENCES

Cable, D.M. (2018). *Alive at Work: The Neuroscience of Helping Your People Love What They Do*. Boston: Harvard Business Review Press.