

ปรับ Mindset เป็นคนเก่ง ดี มีสุข เติบโต

Growth Mindset x Happiness

แสงอรุณ พูนพิพัฒธนศรี
นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2 ปีนี้ **มาริสา**เหนื่อยมากถึงมากที่สุด เจอแต่งานหิน ต้นปีน้องลาออก 2 คน กว่าจะหาคนมาแทนได้ มาริสาต้องแบก Load งานอยู่หลายเดือน รอไม่ไหว!!! ต้องตัดสินใจรับน้องใหม่ที่มีแวว แต่ขาดประสบการณ์ อ้าว!!! เหนื่อยอีกกับการเทรนน้องใหม่ ยังดีที่น้องมีจิตพิสัยดี และทัศนคติบวกกับงาน

กลางปีเจอนายใหม่อีก ปรับตัวกันแทบไม่ทัน นายใหม่แกเยอะด้วย ตามจี้งานตลอด อยากบอกแก...ขอเวลา และอิสระในการทำงานกันบ้าง แผนงานก็ได้คุยกันชัดเจนแล้ว อีกทั้งแกช่างสรรหาคำถามร้อยแปดที่บั่นทอนกำลังใจทีมงาน มาริสาต้องใช้วิชาบริหารจัดการทีมขั้นสูง และศิลปะประคับประคองทีมอย่างมาก เธออยากจะลาออกอาทิตย์ละหลายครั้ง จะบ่นกับน้องใหม่ก็ใช่ที่ เดี๋ยวน้องกระเจิงพาลลาออก สถานการณ์จะแย่ไปใหญ่

โจทย์ยาก ๆ ไม่ว่า คนยากหรือสถานการณ์ยาก ถ้าเรายังมีใจสู้ไม่ถอย ถึงจะแก้ได้บ้าง ไม่ได้บ้าง แต่เชื่อเถอะ การหมั่นฝึกฝน ขยันแก้โจทย์ จะเกิดการเรียนรู้และมีทักษะ ทำให้เรา "เก่งขึ้นอย่างแน่นอน"

วิชิตมีความรับผิดชอบงานสูง มีผลงานดีคนหนึ่ง แต่เขาจะหงุดหงิดทุกครั้งเมื่อเจออุปสรรคหรือปัญหาในการทำงาน แรก ๆ ออกแนวขอความเห็นหรือคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน พอมาระยะหลังกลายเป็นบ่น และบางครั้งก็เผลอพ่นพิษ พ่นคำหยาบออกมาพร้อมกับอารมณ์ที่ขุ่นมัว

เจอใครก็พูดระบายถึงปัญหาที่พบเจอ และสิ่งไม่พอใจต่าง ๆ นานา จนไม่มีใครอยากร่วมวงสนทนาด้วย กลุ่มเพื่อนที่กินข้าวกลางวันด้วยกัน ต่างหลบหน้าหายไปทีละคนสองคน หาเหตุผลมาอ้างกัน ติดงานบ้างไม่สะดวก (ใจ) บ้าง

วิชิตควรปรับเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาเสียใหม่ งานใช้เวลาส่วนใหญ่ในชีวิต อย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน ถ้ายังเป็นแบบนี้ต่อไป ความหงุดหงิด และอารมณ์เสีย จะส่งผลต่อสุขภาพจิตในระยะยาว และอาจสูญเสียสัมพันธภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีใครอยากเข้าใกล้คนขี้บ่น หรือคบหาคนที่นำเรื่องร้อนหูร้อนใจมาให้ตลอด

หากวิชิตปรับ Mindset มองงานในมุมใหม่ เขาจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และประสิทธิภาพในการทำงานจะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งเพิ่มพูนเป็นทักษะ ฝีมือ และประสบการณ์

งานคือการแก้ปัญหา

เราต่างได้ค่าจ้างหรือรายได้จากการแก้ปัญหาจากงาน และที่ได้มากกว่ารายได้หรือตัวเงิน คือ การเรียนรู้เพื่อเติบโต (Learning for Growth) เราสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปัญหาทั้งหลายคือโจทย์ที่ทำให้เราเก่งขึ้น

ทำไมพี่ ๆ ป้า ๆ แผนกการเงิน และบัญชีถึงชอบโทรมาถามทั้งที่มีอยู่ในคู่มือ แต่ผมก็อธิบายทุกครั้งนะครับ ด้วยความสุภาพ (เขาเงยหน้ามองศราวุธ ผู้เป็นหัวหน้า แล้วพูดต่อ...) ก่อนวางสายไป ผมบอกว่า ถ้ายังไม่เข้าใจ ในคู่มือหน้า 9 มีเขียนบอกไว้อย่างละเอียดครับ ลองไปทบทวนดูได้

ผมไม่เข้าใจจริง ๆ HR คงมีเวลาว่างถึงออกกฎอะไรเยอะแยะ

ทำไม Work from Home แล้วต้องให้พนักงาน Check in เวลาเข้างานในระบบด้วย โต ๆ กันแล้ว ทุกคนต่างมีงานในความรับผิดชอบ ต้องซื่อสัตย์กับตัวเอง ใครไม่ทำ หัวหน้าก็เรียกคุยเป็นคน ๆ ไป ทำแบบนี้เหมือนไม่ไว้วางใจกัน และยังให้ทำ Monthly Report ด้วยว่าทำงานอะไรบ้างในแต่ละอาทิตย์ มันเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น!!! ทำไมไม่รู้จักสำรวจความคิดเห็นพนักงานก่อน

ทำไมต้องจับคู่บัดดี้ทำงานเป็นทีม ทั้งที่ทำงานคนเดียวเร็วกว่าอีก

ทำไมบริษัทเราต้องจัดงาน Show and Share Day ด้วย เสียเวลาทั้งการนำเสนอ และประดิดประดอยสไลด์ แถม

เกณฑ์คนไปฟังไปเชียร์กันอีก ให้เขียนลงบล็อกก็หมดเรื่อง ง่ายกว่าตั้งเยอะ ประหยัดงบประมาณด้วย

แล้วอีกหลาย “ทำไม” ที่หลายคนคาดไม่ถึง

จอมทำไมคนนี้ คือ นายโชกุน เด็ก Gen Z เขาได้ตำแหน่ง “เจ้าหนูจำไม” ไปครองแบบไร้คู่แข่ง

โชกุนเป็นเด็กมีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือ มีความรับผิดชอบเรื่องงานไม่เคยทำให้ผิดหวัง มันช่างย้อนแย้งกับความช่างทำไมต่าง gen แต่ไปกันได้ดีกับหัวหน้าศราวุธ รายนั้นช่างใจเย็น รับฟัง ไม่ด่วนโต้กลับ หรือแสดงอาการรำคาญใจ

ช่วงหลังถ้าใครจับสังเกต โชกุน...ทำไม?!? น้อยลงมาก ต้องเอาตำแหน่งคืน

Behind the Scene มีคนชวนโชกุนเล่นเกม “เปลี่ยน Why เป็น What for”

ไม่มีอะไรมาก แต่มันท้าทาย จะยอมเล่นไหม โชกุนรับคำท้า กติกาง่าย ๆ 3 ข้อ

ข้อ 1 เมื่อใดที่เกิดคำถาม Why “ทำไมจึงเกิดสิ่งนี้ขึ้นกับเรา” ให้เปลี่ยนถามตัวเองด้วย What for “สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น เพื่อจะบอกอะไรกับเรา” ข้อ 2 ระยะเวลาเล่นเกม 3 เดือน ข้อ 3 ทุกเดือนมาคุยกันว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง

ทำไมความผิดหวังต้องเกิดขึ้นกับ (เรา) ฉัน ทำไมฉันต้องเป็นคนนำเสนองานฉันก็เยอะอยู่แล้ว คำถามว่า ทำไมต้องเกิดขึ้นกับฉัน เมื่อถามแล้วหมดกำลังใจ รู้สึกน้อยใจ ไม่เข้าใจผู้คน / โลกใบนี้ เป็นฝ่ายถูกกระทำ ขณะที่คำถามว่า สิ่งนี้ต้องการจะบอกอะไร เป็นคำถามที่ได้เรียนรู้ ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีพลัง และพยายามเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้น

ทำไมฉันต้องเป็นมะเร็ง คำถามนี้ ซ้ำเติมตัวเอง รู้สึกน้อยใจในชะตากรรม ที่ต้องเป็นโรคร้าย หากเราพลิกคำถามจาก Why เป็น What for เราจะได้ว่า ถึงเวลาที่เราจะต้องใส่ใจดูแลสุขภาพให้มาก หรือ ควรใช้เวลาจากนี้ไปให้คุ้มค่าที่สุด เป็นต้น

คำถามที่ดีจะมีแนวทาง และพลังซ่อนอยู่

การพลิกมุมในการมองปัญหา ชวนให้เราเห็นประเด็นต่าง ๆ กว้างขึ้น เช่น มันอาจเกิดขึ้นเพื่อทำให้เราเข้มแข็ง ไม่ยอมใครง่ายเกินไป หรือเพื่อบอกว่าเรายังขาดคุณสมบัติสำคัญบางอย่างถึงจะผ่านไปได้ หรือเพื่อให้เราได้ฝึกเมตตา ลดทอนอีโก้ลง หรือเพื่อบอกว่าเราต้องเห็นใจผู้อื่น ไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง หรือเพื่อชี้จุดอ่อน / จุดบอดของตัวเราให้เห็น หรือเพื่อจะบอกเราว่า เรายังสอบไม่ผ่านเรื่องสัมพันธภาพ เราถึงเจอบทเรียนเดิมซ้ำซาก เป็นต้น

ทวีศักดิ์เป็นหัวหน้าที่มีผลงานโดดเด่นมาตลอด เขาไต่เต้ามาจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส มุ่งมั่นขยันทำงาน เขาเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพค่อนข้างเร็ว สิ่งเหล่านี้ได้สร้างความมั่นใจอย่างมากให้เขา

เมื่อเกิดปัญหา เขามักจะแก้ไขปัญหา และตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เขาไม่ชอบประชุม เพราะคิดว่าเป็นการเสียเวลาทำงาน ในที่ประชุมไม่ใคร่มีใครออกความคิดเห็น เป็นผู้ฟังมากกว่า นาน ๆ ถึงจะประชุมสักที ทวีศักดิ์ค่อนข้างใจร้อน มีอะไรเขาสั่งการโดยตรง ไม่มีพิธีรีตอง บางครั้งไม่ได้นึกถึงสายบังคับบัญชาด้วยซ้ำ เน้นความฉับไว

ด้วยเศรษฐกิจ และความเปลี่ยนแปลงอย่างเร็วของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบธุรกิจไปทั่ว รวมถึงพฤติกรรมผู้บริโภคเปลี่ยนไปด้วย ทวีศักดิ์ทำงานได้ยากขึ้นบนสถานการณ์ผันผวน ช่วงหลังลูกน้องคนเก่งทยอยกันออกหลายคน คนเก่ง หรือ Talent ของหน่วยงานหรือองค์กรทนอยู่ด้วยไม่นาน หากไม่ได้รับการส่งเสริม คนเก่งยิ่งต้องการพัฒนาตนเอง ในเมื่อเขาดูเหมือนไร้ค่า เขาจะหาเวทีใหม่

ทวีศักดิ์ทำงานค่อนข้างเครียด ไม่รู้จะปรึกษาใคร สถานการณ์ครั้งนี้หนักหนาสาหัสจริงๆ ถ้ามีทีมช่วยกันคิดน่าจะดี เขาตัดสินใจเรียกประชุมด่วน แต่ก็สร้างความผิดหวังให้ ไม่มีใครมีไอเดียที่น่าสนใจหรือเข้าตา เมื่อพนักงานไม่ได้ลับขวาน การคิดการตัดสินใจมาจากหัวหน้าเป็นหลัก จึงคาดหวังอะไรได้ยาก ต้องเรียกถาม ถึงจะตอบ ความคิดเห็นไม่แหลมคม เพราะขวานที่อบรรยากาศที่ผ่านมาในอดีต ทำให้หลายคนรู้สึกเกร็งกับการประชุม

หัวหน้าหรือผู้นำต้องไม่เป็น Superman มนุษย์ที่เก่งกาจ รู้ดีไปเสียทุกเรื่อง ควรปรับกรอบความคิด เป็นผู้นำที่ขอคำปรึกษาจากลูกทีมหรือคนรอบตัว ไว้วางใจผู้อื่น ให้แต่ละคนได้มีโอกาสแสดงบทบาท แสดงฝีมือ ส่วนลูกทีมที่ไม่ได้ฝึกคิด ได้แต่ทำตามบัญชาการของหัวหน้าอย่างเดียว ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ไขปัญหา จึงไม่ได้รับการพัฒนา ท้ายสุดภาพรวมทีมอ่อนแอ ไม่มีพลัง หัวหน้าเก่งคนเดียว ไปไม่รอด

มาริสา วิชิต ทวีศักดิ์ ปรับ Mindset ให้เป็นคนทำงานอย่างมีความสุข และเติบโตไปอีกขั้น

ต้นปีใหม่ทุกคนมักตั้งเป้าหมายทำอะไรมากมายอย่างฮึกเหิม มีรายการเป็นหางว่าว ส่วนใหญ่จะทำไม่ได้ และมักจะเป็นอย่างนี้ปีแล้วปีเล่า ปีนี้เราลองมาตั้งเป้าเปลี่ยนตัวเอง เป็น New Version ไม่ต้องตั้งเป้าสูง วิธีที่ง่ายที่สุด และได้ผล มีเคล็ดลับคือให้เริ่มจากสิ่งที่ทำได้ง่าย ทำได้นาน ใช้เวลาน้อย ไม่ต้องกลัวว่าทำไม่ได้หรือผิดหวัง เมื่อทำได้ เราจะมีกำลังใจที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองในสิ่งที่ใหญ่ขึ้นได้ บางคนเลือกวิธีหักดิบ ซึ่งอาจได้ผล แต่ไม่ยั่งยืน

ตัวอย่าง เป้าหมายเล็ก ๆ ที่เราจะชวนทำให้สำเร็จ เช่น ทำความสะอาดโต๊ะทำงาน สะสางอีเมล์ และลบอีเมล์ที่อ่านแล้ว ไม่เล่นมือถือระหว่างทานอาหาร 3 มื้อ ทำสมาธิ นับลมหายใจเข้าออกก่อนนอน 10 นาที อ่านหนังสือเดือนละ 1 เล่ม เป็นต้น

ชวนเปลี่ยนนิสัย ปรับ Mindset กับ 4 เคล็ดลับไม่ยากอย่างที่คิด TPA news

ขอบคุณ: ภาพสวยจากเพจวิชาใจ