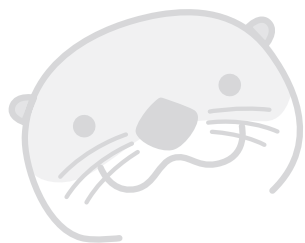


เรื่องแบบนี้ คนเก่ง ๆ เขารับมือ กันแบบไหน



อุอะคะ จุนจิ
เขียน

หนึ่งฤทัย โอภาสกุล
แปล

สำนักพิมพ์อินทรีฮาวทู
กรุงเทพมหานคร



หนังสือคุณภาพ
โดยอินทรีกรุป

สารบัญ

คำนำสำนักพิมพ์ (8)

คำนำ (10)

บทที่ 1 คำแนะนำที่ใช้ได้ผลกับ “การคบหาผู้อื่น”

Q: เหนื่อยหน่ายกับองค์กรที่ค้ำึงถึงแต่ความรู้สึกของหัวหน้า 2

Q: หัวหน้าไม่ค่อยตื่นตัวตั้งรับกับสถานการณ์ไม่คาดฝัน 8

Q: หัวหน้าเป็นคนไร้เหตุผล มักตำหนิด้วยถ้อยคำรุนแรงเป็นประจำ 13

Q: หัวหน้ามาทำงานสายทุกวัน 22

Q: ลูกน้องเป็นคนทำอะไรไม่ดูกาลเทศะ เห็นแล้วชวนให้หงุดหงิด 28

Q: จะทำอย่างไรกับลูกน้องที่มีประสิทธิภาพเยอะ
แต่ไม่ค่อยขยันจริงจัง 34

Q: มีลูกน้องคนหนึ่งไม่ยอมทำโอทีเด็ดขาด 40

Q: ที่ทำงานมีแต่พวกไม่ได้เรื่อง ทำให้ไม่อยากไปทำงาน 44

Q: อยากกระตุ้นให้พนักงานกลับมามุ่งมั่น 48

บทที่ 2 คำแนะนำที่ใช้ได้ผลกับ “ตัวเอง”

- Q: อยากกลับไปหน่วยงานเก่า เพราะมีโอกาสพัฒนาตัวเองมากกว่า 58
- Q: ความก้าวหน้าของเราจะจบลงแค่นี้หรือนั่นหรือ 63
- Q: อยากแก้นิสัยที่ชอบทำอะไรตอนจวนตัว ต้องทำอย่างไร 68
- Q: อุดมมองว่าตัวเองเป็นมนุษย์ไร้ค่าไม่ได้ 74
- Q: รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ตอนนี้ไม่เหมาะกับตัวเอง 79
- Q: อยากทำอะไรใหม่ๆ แต่กลัวว่าจะล้มเหลว 84
- Q: โกรธตัวเองที่อธิบายไม่ได้บางอย่าง 89
- Q: อยู่ในหน่วยงานที่ไม่สร้างผลกำไรให้แก่องค์กร 92
- Q: ทำงานที่ชนบทแบบนี้ต่อไปไม่ไหวแล้ว 96
- Q: ทำงานอยู่หน่วยงานเดิมกับหัวหน้าคนเดิมมา 10 ปี 101

Q: ตกอยู่ในสภาพ “ไม่มีงานให้ทำ” เมื่ออายุเกือบ 50 ปี 106

Q: มีคำสั่งโยกย้าย นี่เรากำลังถูกบีบให้ลาออกหรือเปล่า 110

Q: แจ้งว่ามีการกระทำผิดในองค์กร แต่แล้วเรื่องก็หาย
เข้ากลีบเมฆ 115

Q: ทำงานเต็มเวลาไม่ไหว 119

Q: หัวหน้าชอบใช้อำนาจข่มเหง เลยอยากย้าย
ไปทำงานในส่วนอื่น 124

บทที่ 3 คำแนะนำที่ใช้ได้ผลกับ “ความรักและการใช้ชีวิต”

Q: ควรเลือกผู้ชายที่มีงานมั่นคงดีกว่าไหม 132

Q: อายุถึงเกณฑ์ใกล้หมดเวลาตั้งครรรค์แล้ว 137

Q: รายได้ต่อปีและพื้นฐานครอบครัวจัดว่าดี แต่กลับล้มเหลว
เรื่องหาคู่แต่งงาน 141

Q: แอบชอบรุ่นพี่ในที่ทำงาน จะเข้าไปสนิทได้อย่างไร 146

Q: เห็นกับตาว่าประธานกับหัวหน้าแผนกคบกัน
ทั้งที่ต่างฝ่ายต่างมีครอบครัวแล้ว 150

Q: มีเวลาดูแลเอาใจใส่สามีไม่พอ เป็นเหตุให้หย่าร้าง 156

Q: แผนการรวนเมื่อไหร่ สามีเป็นต้องอารมณ์บูดเสมอ 160

Q: ภรรยามีอาการทางประสาท ชอบใช้ความรุนแรงทางวาจา 168

Q: อึดอัดที่พ่อแม่สามีมาหาทุกสัปดาห์ 173

Q: ยิ่งมรดกตกทอดจากรุ่นสู่รุ่น ทรัพย์สินยิ่งลดลง 178

Q: หลังจากเกษียณอายุ รู้สึกค่อยเวลาไปงานเลี้ยงรุ่น 184

คำถาม 192

ประวัติผู้เขียน 194



ทดลองอ่าน

คำแนะนำสำนักพิมพ์

ในช่วงชีวิตหนึ่งของการทำงาน เราทุกคนล้วนอยากประสบความสำเร็จ อยากมีชีวิตส่วนตัวที่ดี แต่ก็เจอปัญหาหลายอย่างที่แก้ไม่ตก ไปต่อไม่ถูก ไม่รู้จะปรึกษาใคร ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาในครอบครัว หรือปัญหาความรัก

หนังสือเล่มนี้เปรียบเสมือนไกด์บุ๊กทางความคิด ช่วยไขเรื่องกั๊กใจต่างๆ ที่คนทำงานต้องพบเจอในแต่ละวันตั้งแต่เข้ายันค่ำ ผ่านข้อคิดและคำแนะนำอันทรงพลังจาก **อุเอะตะ จุนจิ** ที่ปรึกษา FamilyMart ธุรกิจร้านสะดวกซื้อระดับท็อปของญี่ปุ่น ซึ่งจะตอบทุกปัญหาคาใจของคนทำงาน ช้าแหละลึกอย่างไม่หมกเม็ด ครอบคลุมเรื่องลับๆ ที่มนุษย์ออฟฟิศต้องพบเจอ

ในเล่มได้รวบรวม 35 ปัญหาหนักอกของคนทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 เรื่องใหญ่ๆ คือ คำแนะนำที่ใช้ได้ผลกับ “การคบหาผู้อื่น” คำแนะนำที่ใช้ได้ผลกับ “ตัวเอง” และคำแนะนำที่ใช้ได้ผลกับ “เรื่องความรักและการใช้ชีวิต” โดยนำเสนอในรูปแบบคำถาม-คำตอบ เพื่อให้คุณนำไปปรับใช้ได้ ในชีวิตจริงโดยไม่ต้อง “สติหลุด” ไปซะก่อน ไม่ว่าจะเป็น...

- หัวหน้าเป็นคนไร้เหตุผล มักดำเนินด้วยถ้อยคำรุนแรงเป็นประจำ
- อยากทำอะไรใหม่ๆ แต่กลัวว่าจะล้มเหลว
- มีคำสั่งโยกย้าย นี่เรากำลังถูกบีบให้ลาออกหรือเปล่า
- แอบชอบรุ่นพี่ในที่ทำงาน จะเข้าไปสนิทได้อย่างไร
- อุดมองว่าตัวเองเป็นมนุษย์ไร้ค่าไม่ได้
- จะทำอย่างไรกับลูกน้องที่มีประสิทธิภาพเยอะ แต่มักคอยจู้จี้จุกจิก
คนรอบข้าง

คำตอบในหนังสือเล่มนี้เปรียบเสมือนเข็มทิศที่ช่วย “ปลดล็อก” ให้คุณทำงานได้อย่าง “มีความสุข” และ “มีประสิทธิภาพ” ขึ้นกว่าเดิม!

AMARIN
HOW ▶ TO

ตุลาคม 2563

บทที่ 1

**คำแนะนำ
ที่ใช้ได้ผลกับ
“การคบหาผู้อื่น”**

Q: เหนื่อยหน่ายกับองค์กร ที่คำนึงถึงแต่ความรู้สึก ของหัวหน้า

ผมทำงานด้านการขายในบริษัทขนาดกลางแห่งหนึ่งมาเกือบ 20 ปี แต่เมื่อ 2 ปีก่อน พอรู้ว่าบริษัทยักษ์ใหญ่ในแวดวงเดียวกันรับสมัครผู้จัดการ บวกกับได้รับแรงสนับสนุนจากคนรอบข้าง จึงลองสมัครเข้าไปทดสอบคุณสมบัติดู ปรากฏว่าผมได้รับเลือก จึงตัดสินใจย้ายงานในที่สุด

ทว่าพอย้ายงานได้ไม่ทันไร ผมก็ตระหนักว่าบริษัทใหม่เป็นองค์กรที่คำนึงถึงแต่ความรู้สึกของหัวหน้ามากกว่าลูกค้า

แนวคิดของผมคือ “ทำงานเพื่อลูกค้า ไม่ใช่เพื่อหัวหน้า” ความคิดแบบนี้มันแปลกประหลาดจริงหรือ

ขอเล่าเสริมว่า ผมถูกใช้อำนาจข่มเหงในที่ทำงานจนป่วยเป็นโรคนอนไม่หลับ จนถึงตอนนี้ก็ได้แต่พยายามทำงานต่อไป โดยลดปริมาณงานที่ไม่จำเป็นลงครับ

(จาก ชายอายุ 44 ปี อาชีพพนักงานบริษัท)

เรื่องแบบนี้พบได้บ่อยครับ ไม่ว่าจะองค์กรไหนก็มีความไม่พอใจที่ว่า “ทำไมต้องคอยแต่หวังว่าหัวหน้าจะรู้สึกยังไงด้วย” ต่อให้เป็นบริษัทที่มีวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ดี ถ่ายทอดข้อมูลกันอย่างไรถึง ก็ยังมีเหตุการณ์ให้เกิดความรู้สึกว่า “หมอนั่นชอบทำตัวให้หัวหน้าโปรดปราน” หรือ “ชอบทำตัวเป็นนกัรู้ เคาทางหัวหน้าแล้วทำตัวให้ถูกใจ”

แต่ผมอยากให้คิดดูดีๆ ว่า ทุกบริษัทหรือองค์กรย่อมมีหัวหน้าเสมอ บางบริษัทอาจใช้วิธีการคะแนนเสียงโหวตเลือกหัวหน้า แต่โดยมากแล้วเราเลือกหัวหน้าเองไม่ได้ ผมอยากให้ลองแก้ปัญหาจากพื้นฐานที่ว่า “หัวหน้ามีตัวตนแบบไหนกันแน่”

หัวหน้าคนนั้นก็เติบโตขึ้นมาจากการทำงานเหมือนกัน

บทบาทของคนเป็นหัวหน้าคือ คอยดูแลควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา คอยออกคำสั่ง และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้ผลประกอบการดีขึ้น ผมไม่รู้รายละเอียดว่าหัวหน้าของคุณเป็นคนแบบไหน แต่เขาก็ต้องสัมผัสประสบการณ์การทำงานมามากพอจนได้เลื่อนขั้นเป็นหัวหน้า การที่คนคนหนึ่งจะทำงานบริหารจัดการได้ต้องมีเหตุอันควร หัวหน้าเองก็เติบโตขึ้นมาจากการทำงานเหมือนกัน

แล้วหัวหน้าก็ออกคำสั่งหรือบ่นเกี่ยวกับวิธีการทำงานของคุณ ถ้าคุณเป็นหน้าหนนี้ไม่รับฟัง ก็ไม่อาจทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้

เพียงแต่ว่าเราจะทำอย่างไรดีล่ะ ถ้าหัวหน้าคนนี้มีนิสัยเฉพาะตัวที่รับมียาก คำตอบคือ ต้องรู้จักพลิกแพลงสถานการณ์กันหน่อย

ทำใจยอมรับว่า “หัวหน้าคนนี้ก็แบบนี้แหละ”

ถ้าหัวหน้าเป็นคนมีนิสัยเฉพาะตัวที่รับมือยาก ก่อนอื่นเราต้องเรียนรู้ว่าเขาเป็นคนแบบไหน แล้วคิดว่าต้องรับมืออย่างไรถึงจะราบรื่น ผมเองก็เหมือนกัน เวลาเจอหัวหน้าคนใหม่ ก็ต้องอ่านให้ออกว่าเขาเป็นคนแบบไหน เพื่อปรับวิธีการทำงานและเรื่องต่างๆ

การ “ปรับ” ในที่นี้ไม่ใช่ “เปลี่ยนตัวเองให้เข้ากับนิสัยของหัวหน้า” แต่เราต้องยอมรับว่า “หัวหน้าคนนี้ก็แบบนี้แหละ”

สิ่งสำคัญคือต้องยอมรับให้ได้ก่อน แล้วจึงคิดว่า “ต้องรับมืออย่างไร หัวหน้าถึงจะพอใจ” หรือ “ต้องทำอะไรถึงจะเปลี่ยนมุมมองที่เขามีต่อเราได้”

นี่ไม่ใช่ “การเอาอกเอาใจหัวหน้า” แต่ต้องทำโดยมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน ในฐานะที่เราเองก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเช่นกัน

คุณไม่ได้อดทนอยู่คนเดียว

ในโลกนี้มีหัวหน้าเจ้าปัญหาอยู่ถมไปครับ

ยกตัวอย่างเช่น หัวหน้าไม่ออกคำสั่งอะไร วันๆ เอาแต่สนใจผลลัพธ์ที่ได้ คอยจี้คอยบ่นลูกน้องว่า “ทำไมทำยอดขายได้แค่นี้” “วิธีจัดหาสินค้าไม่ถูกต้องนะ” คือว่าลูกน้องในขั้นตอนสุดท้าย และลงเอยด้วยการพูดต่าหนิที่ตัวตนของลูกน้อง ไม่ได้พูดกันที่เนื้องาน เช่น “นายนี้มันห่วย” “คนอย่างนายออกจากแผนกฉันไปซะ”

เอ๊ะ! ไปๆ มาๆ ผมว่าชักไม่ใช่การยกตัวอย่างแล้วละ ตอนนั้นผมเห็นหน้าใครบางคนลอยมาเลย

อย่างไรก็ดี สิ่งที่ผมอยากบอกก็คือ ถ้าเราตัดสินใจตั้งแต่แรกว่าหัวหน้าคนนี้เป็นพวกชอบใช้อำนาจข่มเหง หรือหัวหน้าคนนี้ได้เรื่อง เราจะไม่มียืนในองค์กร ผมขอย้ำอีกครั้งว่า “เราไม่มีสิทธิ์เลือกหัวหน้าเอง”

ไม่ว่าหัวหน้าจะเป็นคนแบบไหน หรือถ้าพูดให้ฟังดูดีหน่อย อาจเรียกว่าเป็น “สไตล์” ของหัวหน้าคนนั้นๆ และเราจำเป็นต้องปรับตัวบ้างเพื่อให้เข้ากับสไตล์ของหัวหน้า ถ้าทำได้แม้เพียงเล็กน้อย รับรองว่าคุณจะมีความสุขกับชีวิตการทำงานมากขึ้น

“เสียแข้งเสียขา” อาจโดนเห็บหนีหน้าเอาง่ายๆ

แน่นอนว่าเราไม่จำเป็นต้องปรับตัวไปเสียทุกเรื่อง เพราะถ้าทำอย่างนั้นก็ไม่ต่างจากการทำตัวเอาใจหัวหน้า และถ้าเราทำอย่างนั้นมากเข้า หัวหน้าเองก็จะคิดว่า “หมอนี่เอาแต่เสียแข้งเสียขา” และเลิกให้ความเอ็นดูในที่สุด การเปลี่ยนตัวเองมากเกินไป หัวหน้ากลับจะไม่ชอบหน้าเอาด้วยซ้ำ เพราะฉะนั้นการปรับตัวให้เข้ากับหัวหน้าจึงเป็นเรื่องยากทีเดียว

ผมเองพูดถึงเรื่องนี้บ่อยครั้งว่า บางคนได้เข้าชั้นมามีตำแหน่งได้ด้วยการทำตัวให้ถูกใจหัวหน้า ซึ่งนั่นทำให้ผมทิ้งอยู่เหมือนกัน เพราะถ้ามีใครมาบอกให้ผมทำ ผมเองก็ไม่ว่าจะทำได้อะไร

คนคนนั้นจะโดนคนรอบข้างนิทาว่า “ชอบเสียแข้งเสียขา” “เด็กถือกระเป๋านาย” “ประจบสอพลอ” ดังนั้นการที่เราเติบโตในหน้าที่การงานได้โดยไม่ก้าวข้ามเส้นที่จะทำให้หัวหน้าเห็บหนีหน้า อาจเรียกว่าเป็นความสามารถรูปแบบหนึ่งก็ได้

ขึ้นชื่อว่า “บริษัท” โดยพื้นฐานแล้วคือการทำงานในรูปแบบองค์กร ย่อมต้องมีแม่ทัพ หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน การใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร

อย่างมีความสุขก็คือ ต้องคิดว่าเราจะทำงานโดยสื่อสารกับคนเหล่านั้นได้อย่างไร

ส่วนที่ว่าจะสื่อสารอย่างไรนั้น ผมยังอยากให้ยึดที่ตัวหัวหน้าเป็นหลัก ไม่ต่างอะไรกับวงออร์เคสตราที่สมาชิกในวงต้องคอยมองวาทยกรผู้ถือไม้อำนวยการเป็นหลัก

ถ้าแต่ละคนในทีมทำผลงานได้ดีสุดยอด และผลงานของแต่ละคนยังสอดคล้องกันอย่างเป็นธรรมชาติ ก็ถือว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่สมบูรณ์แบบ

ในกรณีของคุณ หัวหน้าอาจเป็นคนที่ตึงจนเกินเหตุ ทำให้รับมือได้ยาก จึงบอกได้คำเดียวว่า “น่าเห็นใจ” ที่ต้องเป็นลูกน้องคนแบบนี้ จึงต้องมองให้ออกว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้เขามีนิสัยแบบนี้ และในฐานะลูกน้อง เราต้องทำตัวอย่างอะไรเพื่อไม่ให้หัวหน้ามีพฤติกรรมเช่นนี้

นึกแล้วก็สนุกดีเหมือนกันนะครับ เวลาที่ต้องคิดหาวิธีรับมือกับเรื่องทำงานนี้

ไปกันได้ดีกับหัวหน้าก็เป็นงานอย่างหนึ่ง

ผมบอกไปตอนต้นแล้วว่าบริษัทมีโครงสร้างแบบองค์กร ไม่ว่าจะอย่างไรเราก็ต้องมีหัวหน้า ถ้าในหน่วยงานมีแต่ลูกน้องที่ไม่สนใจหัวหน้าก็คงไม่ไหว

แน่นอนว่าเมื่อยืนอยู่ในสถานะเหนือคนอื่น ต้องมีความสามารถในการสื่อสารให้ลูกน้องหันมาสนใจ และมีคุณสมบัติพอให้คนอื่นรู้สึกเชื่อถือ ทั้งยังไม่ควรทำตัวกว้างพูดจาปฏิเสธความเป็นตัวตนของลูกน้อง ชื่อนี้จริงแท้แน่นอนครับ

ทว่าทั้งลูกน้องและหัวหน้าล้วนเป็นปุถุชนคนธรรมดา หากถามว่าหัวหน้าจะเข้ากันได้ดีกับลูกน้องทุกคนไหม ก็คงตอบได้เลยว่า “ไม่” เพราะฉะนั้นในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร ลูกน้องต้องมีทักษะในการจับจังหวะการทำงานให้เข้ากับหัวหน้า โดยคิดว่าเป็นงานอย่างหนึ่ง

พยายามทำตัวกลมกลืนไปกับองค์กร

กรณีของคุณนั้นเพิ่งเริ่มทำงานในบริษัทนี้ได้ไม่นาน จึงไม่มีทางเลือกอื่น นอกจากปรับตัวให้ได้ว่าวัฒนธรรมของหน่วยงานใหม่ต่างจากที่เก่า และทำตัวกลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรใหม่ให้ได้ เปลี่ยนความคิดใหม่ว่า อยู่บริษัทนี้ต้องทำงานโดยตระหนักถึงแนวคิดของหัวหน้าอยู่ตลอด โดยลองอดทนทำดูสักช่วงหนึ่งครับ

หากคุณมีความคิดว่า “ผมประจบสอพลอไม่เป็น” หรือ “ผมทำงานแบบเอาหัวหน้าเป็นที่ตั้งไม่ได้หรอก” ถ้าคุณเอาแต่คิดแบบนี้ย่อมไปต่อไม่ได้ ต่อให้วันข้างหน้าย้ายไปทำงานที่ใหม่ ก็อาจเกิดเรื่องทำนองเดียวกันขึ้นอีกก็ได้

สำหรับคุณ เขาอาจเป็นหัวหน้ายอดเยี่ยม แต่อยากให้มองว่าในฐานะสมาชิกขององค์กรและคนทำงานแล้ว การจับจ้องจะการทำงานให้เข้ากับหัวหน้าก็เป็นความสามารถอย่างหนึ่งที่ต้องมี

A:

ไม่ว่าจะไปที่ไหน เราก็เลือกหัวหน้าไม่ได้
ขอให้ออดทนและ “ปรับตัว” แม้เพียงเล็กน้อยก็ยังดี

Q: หัวหน้าไม่ค่อยตื่นตัวตั้งรับ กับสถานการณ์ไม่คาดฝัน

ตอนที่ผมทำงานอยู่ในบริษัทฯใหญ่แห่งหนึ่ง รายงานข่าวในระยะหลังทำให้เห็นว่า ต่อให้เป็นบริษัทที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน แต่ผลประกอบการก็อาจตกต่ำได้ในชั่วพริบตา ผมเลยเป็นกังวลมากกว่าบริษัทที่ทำอยู่อาจเจอเหตุการณ์ไม่คาดฝันแบบนั้นเข้าสักวัน

บริษัทของผมมีปัญหาให้ต้องแก้ไขปรับปรุงมากมาย ไม่ว่าจะเป็นการบริหารโดยยึดระบบอาวุโสเป็นหลัก มีการพัฒนาแผนงานหรือสินค้าใหม่ๆ น้อยลง และไม่แบ่งปันข่าวสารข้อมูลระหว่างกัน จนผมอดคิดไม่ได้ว่าวันหนึ่งอาจเกิดเรื่องร้ายๆ ขึ้นกับบริษัทของเรา เลยพยายามเสนอแนะหนทางต่างๆ เท่าที่จะทำได้

ทว่าพอผมชวนหัวหน้างานพูดคุยเรื่องอนาคตของบริษัทแบบไม่เป็นการเชิงการ เขากลับหัวเราะเหมือนเห็นเป็นเรื่องไร้สาระ พร้อมกับบอกว่าผม “กังวลอะไรไม่เข้าเรื่อง”

ในบริษัทหรือองค์กรอื่นๆ นั้นมีหัวหน้าที่รับฟังลูกน้องอย่างจริงจัง แต่รอบตัวผมแทบไม่มีหัวหน้าแบบนั้นเลย ทำอย่างไรผมถึงจะทำให้หัวหน้าตระหนักถึงความเสี่ยงและถกกันเรื่องอนาคตของบริษัทได้ แล้วต้องทำอะไรถึงจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถกระตุ้นให้หัวหน้ารู้สึกกังวลถึงอนาคตที่ไม่แน่นอนของบริษัทได้

ถ้ากรุณาชี้แนะแนวทาง ผมจะรู้สึกขอบคุณมากครับ

(จาก ชายอายุ 32 ปี อาชีพพนักงานบริษัท)

เหตุการณ์คล้ายตอนผมย้ายมาทำงานที่แฟมิลีมาร์ทเมื่อ 17 ปีที่แล้วเลย ทั้งที่มีคู่แข่งที่แข็งแกร่งอย่าง “เซเว่น-อีเลฟเว่น” แต่ภายในบริษัทกลับไม่วิตกกังวลอะไรกับยอดขายที่เป็นรอง

แฟมิลีมาร์ทในยุคนั้นทำตัวเลียนแบบเบอร์ทือปของวงการ แต่ก็ยังสร้างผลกำไรได้แม้จะไม่มาก ทว่าผมมองการณ์ไกล ผมกลับตระหนักได้ถึงความเสี่ยง

ผมย้ายมาทำงานที่แฟมิลีมาร์ทเมื่อปี ค.ศ. 2000 และขึ้นเป็นประธานบริษัทในปี ค.ศ. 2002 ช่วงเริ่มศตวรรษที่ 21 พอดี ตอนที่ได้รับตำแหน่งประธานบริษัท ผมพูดว่า...

“บริษัทเราอยู่ในวงการที่การแข่งขันไม่ดุเดือด แม้จะทำตามอย่างเจ้าอื่นก็ยังสามารถกำไรได้ในระดับนี้ ทว่าจากนี้ไปจะเข้าสู่ยุคของการแข่งขันอย่างดุเดือด วงการร้านสะดวกซื้อจะเข้าสู่ยุคที่มีแค่ 2-3 บริษัทที่ไปได้ฉิว นอกจากนั้นจะเกาะกลุ่มเพื่อนไปไม่ไหว ถึงตอนนั้นเราจะกลายเป็นหนึ่งในผู้ชนะหรือไม่”

ผมมองว่าถ้ายังปล่อยให้เป็นอยู่อย่างเดิม บริษัทต้องไปไม่รอดแน่ จึงตัดสินใจลงปฏิรูปโครงสร้าง 5 อย่าง คือ รูปแบบการทำงาน รูปแบบองค์กร วิธีคิด การบริหารงานบุคคล และต้นทุน เพราะผมเป็นห่วงว่าถ้าไม่รีบปฏิรูปสิ่งเหล่านี้ ในอีกไม่เกิน 10 ปีข้างหน้าเราอาจไปไม่รอด

สร้างผลงานเพื่อให้คนอื่นรับฟังความคิดเห็นของเรา

หากถามว่าสิ่งสำคัญสำหรับผมตอนที่ปฏิรูปโครงสร้างองค์กรคืออะไร คำตอบคือ พนักงานที่ตระหนักถึงความเสี่ยงเช่นคุณนี่เอง ผมต้องทำให้พนักงานที่ตระหนักว่า “บริษัทมีช่องโหว่” หรือ “บริษัทอาจเจ๊งก็ได้” ถ้าที่นี้จะเสี่ยงออกมา

คนแบบคุณที่ไม่พอใจว่าทำไมหัวหน้าถึงไม่กังวลกับความไม่แน่นอน
ของบริษัทนี้แหละครับ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาบริษัทไม่ให้ล่มสลาย

ดังนั้นคุณจะถูกขี้อใจหรือสูญเสียความตั้งใจด้วยเรื่องนี้ไม่ได้ เพราะ
ต้องมีใครกำลังมองอยู่แน่ว่ามีพนักงานแบบคุณที่คอยเป็นห่วงบริษัทอยู่

ทว่าการเอาแต่วิจารณ์ว่าบริษัทไม่ได้เรื่อง จุดนี้ไม่เข้าท่า จุดนั้นก็ยังไม่ดี คงไม่ช่วยให้คนอื่นรับฟังความคิดเห็นของคุณสักเท่าไร เพื่อให้เสียง
ของคุณฟังมีน้ำหนักมากขึ้น จึงต้องทำผลงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
ให้ดีขึ้น เพราะลำพังแค่คำวิจารณ์ ไม่ช่วยให้เกิดผลอะไรกับทั้งตัวคุณเอง
และบริษัท

ผมขอย้ำว่าการพยายามเสนอแนะความเห็นอย่างเต็มที่ที่เป็นเรื่อง
สำคัญ เพียงแต่ในเวลาเดียวกัน คุณต้องสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์
แก่คนในองค์กรด้วย เมื่อทำได้เช่นนี้แล้ว คนอื่นจะรับฟังความคิดเห็น
ของคุณ

ดูเหมือนหัวหน้าทำเป็นไม่สนใจ
แต่จริง ๆ แล้วเขาอาจฟังอยู่ก็ได้

ปกติคนเป็นหัวหน้าจะไม่เสียเวลามานั่งอธิบายทุกเรื่องให้ลูกน้องเข้าใจ
แจ่มแจ้งอยู่แล้ว ซึ่งลูกน้องก็ไม่จำเป็นต้องรู้สึกด้วยคุณคำว่าหัวหน้า
“ไม่รับฟัง” เช่นกัน เพราะในความเป็นจริงแล้ว หัวหน้าสนใจฟังทีเดียว
แหละ

จากประสบการณ์ของผมเอง สมัยอยู่บริษัทโอโตชู เวลาผมเสนอ
ความเห็นบางอย่างกับหัวหน้า เขามักพูดว่า “นายไม่จำเป็นต้องคิดเรื่องนั้น
หน้าที่นายวันนี้คือไปเจรจาธุรกิจมาซะ” หัวหน้ามักพูดอะไรทำนองนี้กลับมา

แต่ตัวผมเองก็ไม่มีไม้ตาย ไม่มีแนวทางหรือสูตรสำเร็จสำหรับการเจรจา เป็นไปไม่ได้ที่หัวหน้าจะมากอยสอนว่าทำแบบนี้ ๆ นะ

ถึงอย่างไรก็ตาม แม้ผมจะจำยอมต้องออกไปเจรจาธุรกิจตามคำสั่ง หัวหน้า แต่ก็ยังพูดเสนอความคิดเห็นต่อไปอย่างไม่ยอมแพ้ แม้จะถูกเมินหัวหน້าจะเกิดภาพจำต่อเราเองว่า “หมอนี่มันออกความเห็นใช้ได้เหมือนกัน แฮะ” และมองเราในแบบที่ว่า “หมอนี่มันกระตือรือร้นใช่เล่น” หรือ “มันใจกล้าดีเหมือนกัน”

เพียงแต่ความจริงก็คือ ต่อให้เราเสนอแนะเรื่องดี ๆ แค่นั้น ถ้าไม่สร้างผลงานในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ความคิดเห็นนั้นก็มักถูกปิดตกไป เช่น “หมอนั่นมันสร้างผลงานได้ดีสักแค่ไหนกันเสียวะ มัวมาเสนอแนะอะไรอยู่ได้” เวลาที่หัวหน้าคิดแบบนี้ ในอีกแง่หนึ่งคือเขากำลังมองเราอยู่นั่นเอง ครับ

เพราะฉะนั้น ถ้าสร้างผลงานได้ดี หัวหน้าจะหันมาสนใจรับฟังความคิดเห็นของคุณอย่างจริงจังเอง

ในช่วงวัย 30 เป็นช่วงที่เรากำลังมีไฟและอยากเสนอแนะความคิดเห็น เพราะแบบนี้คุณยังต้องพัฒนาการทำงานของตัวองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ทั้งยังต้องเป็นคนที่ตระหนักถึงปัญหาและความเสี่ยงไปพร้อมกันด้วย แล้วสักวันหนึ่งหัวหน้าต้องยอมรับความเห็นของคุณอย่างแน่นอน

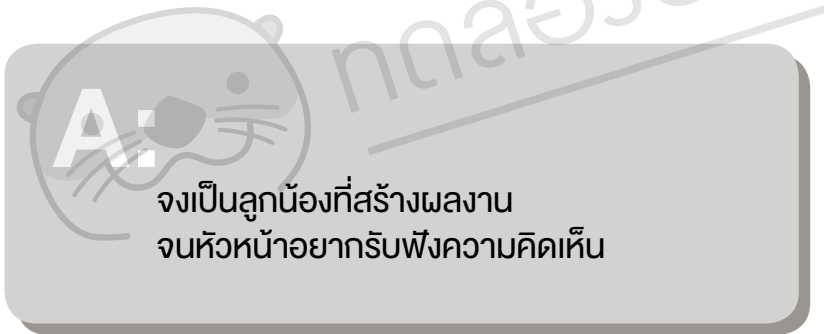
สิ่งสำคัญคือต้องสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ หมั่นสร้างผลงานเข้าไว้ทำงานในวันพรุ่งนี้ให้ดีกว่าวันนี้ ทำงานในปีหน้าให้ดีกว่าปีนี้ เมื่อทำได้เช่นนี้แล้ว หัวหน้าจะเป็นฝ่ายเข้ามาถามความคิดเห็นของคุณเอง และนำความเห็นของคุณไปปรับปรุงการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ

ในช่วงวัย 30 ห้ามคิดว่า “บริษัทคือทุกสิ่งทุกอย่าง”

สรุปแล้วคำตอบหนึ่งสำหรับคำปรัชาครั้งนี้คือ **จงทำตัวเองให้เก่งก่อน**

ไม่ว่าบริษัทจะใหญ่แค่ไหน ถ้ายังทำงานกันเช้าชามเย็นชาม เมื่อถึงวันที่ต้องเจอกับจุดพลิกผันหรือจุดเปลี่ยน กว่าจะรู้ตัวอีกทีก็อาจสายเกินไป แต่สำหรับคนทำงานในช่วงวัย 30 ผมคิดว่าอย่าเพิ่งทุกข์ใจไปกับประเด็นเหล่านี้ดีกว่า ให้จดจ่อแค่ที่เราจะสร้างผลงานได้ดีแค่ไหนในจุดที่เราอยู่นอกก็พอ

ในช่วงวัย 30 ถ้ามีแว่แต่ผูกชีวิตไว้กับบริษัท ก็ไม่ต่างอะไรกับการปิดโอกาสในการพัฒนาตัวเอง



A

จงเป็นลูกน้องที่สร้างผลงาน
จนหัวหน้าอยากรับฟังความคิดเห็น

Q: หัวหน้าเป็นคนไร้เหตุผล มักตำหนิด้วยถ้อยคำ รุนแรงเป็นประจำ

ผมทำงานอย่างหนึ่งตามคำสั่งของหัวหน้าแผนก ปรากฏว่างานออกมา
ล้มเหลว พอหัวหน้าฝ่ายรู้เข้าก็โกรธมาก แต่กลับไม่ต่อว่าหัวหน้าแผนก
แล้วหันมากระเปิดอารมณ์ใส่ผมแทนว่า “นายปัญญาอ่อนหรือไง! ไป
สัมภาษณ์เข้างานมาใหม่เลยไป!”

ทั้งที่งานนั้นหัวหน้าแผนกเป็นคนออกคำสั่ง เขาควรเป็นคนผิดไม่ใช่หรือ
แล้วทำไมผมถึงถูกตำหนิด้วยถ้อยคำรุนแรงอยู่ฝ่ายเดียวแบบนี้ มันแปลก
ใช่ไหมครับ

พูดตามตรง ผมทนอยู่ในที่ทำงานไร้เหตุผลแบบนี้ต่อไปไม่ไหวแล้ว

(จาก ชายอายุ 28 ปี อาชีพพนักงานบริษัท)

ผมเองก็เคยถูกตำหนิอย่างไร้เหตุผลอยู่นานถึง 3 ปี

สมัยเริ่มงานช่วงแรกๆ ผมตกอยู่ในสถานการณ์แบบเดียวกับคุณเช่นกัน ผมเป็นลูกน้องที่ทำงานอยู่ใต้คำสั่งของหัวหน้าฝ่ายกับหัวหน้าแผนกแล้วจู่ๆ วันหนึ่งหัวหน้าฝ่ายก็เรียกหาผมทั้งๆ ที่หัวหน้าแผนกก็นั่งอยู่ใกล้ๆ

หัวหน้าฝ่ายยื่นเอกสารซื้อขายมาให้ผมดู พร้อมกับดูว่า “นายบริหารจัดการอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราประจำอะไรของนาย!”

ผมทำงานในบริษัทนำเข้าเนื้อวัวจากต่างประเทศ แน่นอนว่าอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราย่อมส่งผลต่อการค้าขาย ตอนที่ถูกตำหนิ หัวหน้าแผนกกลับนั่งทำหน้าโง่เขลาว่า “ไม่รู้ไม่ชี้” ส่วนผมก็ได้แต่คิดในใจว่า “ทำไมหัวหน้าฝ่ายไม่ไปเล่นงานหัวหน้าแผนกเล่า มาดูลูกน้องอย่างผมทำไม”

เพราะทุกสัปดาห์ในการประชุม หัวหน้าแผนกจะเป็นคนออกคำสั่งว่า “เราจะทำแบบนี้กันนะ” จากนั้นพวกผมก็ทำตาม

ทว่าพองานผิดพลาด ผมกลับถูกเรียกเข้าที่ประชุมอย่างเร่งด่วน โดยได้รับแจ้งว่าหัวหน้าแผนกจัดการไม่ได้ ถ้าผมไม่ไปการประชุมจะหาข้อสรุปไม่ได้ ผมจึงจำต้องไป ปรากฏว่าพอหัวหน้าฝ่ายเห็นหน้าผมปุ๊บ ก็โวยไล่ทันทีเหมือนกำลังรอที่ระบายอารมณ์อยู่ แล้วผมก็ถูกโวยไล่อย่างไร้เหตุผลอยู่อย่างนี้นานถึง 3 ปี จนหัวหน้าฝ่ายย้ายไป

หลังจากนั้นถึงได้รู้ว่าหัวหน้าฝ่ายประเมินผมในทางบวก

เรื่องน่าแปลกใจก็คือ พอหัวหน้าฝ่ายคนนั้นย้ายออกไป หัวหน้าฝ่ายคนใหม่กลับบอกผมว่า

“อุเอะตะ หัวหน้าฝ่ายคนก่อนชื่นชมนายมากเลยนะ”

ผมที่คอยแต่นึกกันดาหัวหน้าฝ่ายคนก่อนอยู่ในใจทุกเมื่อเชื่อกันมาได้นี้แบบนี่เข้าก็ประหลาดใจ

พอผมถามเหตุผลหัวหน้าฝ่ายคนใหม่ว่าเป็นเพราะอะไร เขาก็บอกว่า
ทั้งที่แผนกต่าง ๆ ขับเคลื่อนได้ด้วยนโยบายจากหัวหน้าแผนกแท้ ๆ แต่
หัวหน้าฝ่ายคนก่อนกลับถามงานจากผมโดยตรง ไม่คุยผ่านหัวหน้าแผนก
แสดงให้เห็นว่าเขากำลังจับตามองผมอยู่

เพราะฉะนั้นผมจึงอยากบอกว่า หัวหน้าฝ่ายคนนั้นก็อาจกำลัง
จับตามองคุณอยู่เช่นกัน ซึ่งหมายความว่าเขาคาดหวังในตัวคุณนั่นเอง

หยุดหงิดไปเสียเวลาเปล่า

ตอนแรกผมเองก็รับไม่ได้ คิดแต่ว่า

“ไปว่าหัวหน้าแผนกโน้น มาเล่นงานฉันทำไม ต้องเป็นความรับผิดชอบ
ของหัวหน้าแผนกสิ” แต่พอหัวหน้าฝ่ายคนใหม่บอกเหตุผลให้ฟังแบบนี้
ทำให้ผมต้องเปลี่ยนความคิดแล้วหันกลับมามองหัวหน้าฝ่ายคนเดิมใหม่
อีกครั้ง

การที่หัวหน้าฝ่ายข้ามหน้าหัวหน้าแผนกมาต่อว่าผมโดยตรง คงเพราะ
บอกผมแล้วรู้สึกกว้างใจว่าบอกหัวหน้าแผนก และคิดว่าน่าจะได้เรื่อง
มากกว่า

แทนที่คุณจะหงุดหงิดว่า “ทำไมหัวหน้าแผนกไม่ชี้แจงเอง” ลองเปลี่ยน
มาคิดว่า “หัวหน้าแผนกก็คงคิดว่าแทนที่จะอธิบายเอง ผู้ที่คุณอธิบายกับ
หัวหน้าฝ่ายน่าจะคุยกันรู้เรื่องมากกว่า” จะดีกว่าไหม

เพราะว่าทั้งหัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่ายต่างเชื่อมั่นในตัวคุณยังไงเล่า

ลองนำมุมมองความคิดแบบนี้ไปปรับใช้กับการทำงานดูนะครับ

อาจเพราะเป็นคนต่างจังหวัดเลยทนกายา

เหตุผลที่ทำให้ผมทนถูกหัวหน้าฝ่ายดุด่าได้ตั้ง 3 ปี อาจเพราะเป็นคนต่างจังหวัดก็เป็นได้ ในฤดูหนาว สภาพอากาศในบ้านเกิดของผมช่างแปรปรวนเสียเหลือเกิน ทำให้ผมเคยชินกับความไร้เหตุผลมาตั้งแต่เล็ก

ผมคุ้นชินกับความแปรปรวนไร้เหตุผลและพยายามอดทนด้วยความคิดว่า “บทบาหนึ่งของเราคือรองรับความโกรธ” หรือ “นี่ก็เป็นงานเหมือนกัน เราได้รับเงินเดือน และส่วนหนึ่งของเงินเดือนก็มาจากการถูกตำหนิ”

ไม่ว่าอย่างไรก็ต้องมีใครสักคนถูกตำหนิ เพียงแต่ว่าคนคนนั้นเป็นผมแค่นั้นเอง

ถึงแม้จะถูกโกรธ ก็ไม่ถึงขั้นฆ่าแกงกันสักหน่อย ถ้าสั่งให้ตัดแขนตัดขาตัวเองสิถึงต้องสู้ยิบตา

แน่นอนว่าการใช้อำนาจข่มเหงในที่ทำงานเป็นเรื่องไม่ถูกต้องและไม่ควรทำเด็ดขาด เพราะฉะนั้นถ้าอีกฝ่ายยังใช้อำนาจบาตรใหญ่ ปฏิบัติกับคุณอย่างไรเหตุผลไม่เล็ก ถึงคุณจะร้องเรียนแล้วแต่บริษัทก็ยังไม่แก้ไขอะไรให้ดีขึ้น คุณก็ต้องคิดถึงเรื่องลาออกบ้างเหมือนกัน

ผมอยากเตือนว่า ถ้าคุณรู้สึกท้อแท้จนถอดใจ ต่อให้เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นคงไม่ช่วยอะไร เพราะเวลาคนเราท้อแท้ ทำอะไรคงไปได้ไม่สวยอยู่ดี เห็นผมพูดเหมือนเข้าใจโลกแบบนี้ แต่ที่จริงแล้วก็เคยตกอยู่ในภาวะซึมเศร้าเหมือนกัน ผมถึงเข้าใจสถานการณ์ที่คุณกำลังเผชิญอยู่ยังไงล่ะ

ภาษาอังกฤษไม่ได้เรื่อง แต่ถูกย้ายให้ไปทำงานที่ชิคาโก

ตอนถูกสั่งให้ไปประจำอยู่ที่ชิคาโก ผมตกอยู่ในภาวะซึมเศร้าอย่างหนัก เนื่องจากภาษาอังกฤษของผมใช้การไม่ได้เลย ผลสอบการสนทนาภาษาอังกฤษของบริษัทได้แค่ระดับ “C” เท่านั้น ผมจึงไม่เหมาะที่จะไปประจำอยู่ต่างประเทศ

ตอนหัวหน้าฝ่ายสั่งให้ไป ผมเองก็คัดค้านว่า “ผมได้คะแนนผลสอบ
วัดระดับภาษาอังกฤษสำหรับคนไปทำงานต่างประเทศแค่ระดับ C เอง
นะครับ” ซึ่งหัวหน้าฝ่ายตอบกลับมาว่า “พูดอะไรของนาย ภาษาอังกฤษ
นะ ไร่ไปที่โน่นเดียวก็เก่งขึ้นเอง ผ่านไปสักปีสองปี พอกลับมาแล้ว
นายค่อยสอบซ่อมก็ได้”

หัวหน้าฝ่ายยังบอกอีกว่า ถึงคุณสมบัติด้านภาษาไม่ผ่าน ผมก็ต้องไป
แม้ว่าบริษัทของเรจะมีคนพูดภาษาต่างประเทศได้เยอะก็จริง แต่ค้าขาย
ไม่ได้เรื่อง นายค้าขายเป็น ดังนั้นนายต้องไป

ถึงอย่างนั้นผมยังแย้งต่อว่า “เพราะใช้ภาษาญี่ปุ่นยังไถ่ละครับ ผม
เลยค้าขายได้” แต่หัวหน้าก็ไม่ฟัง “ภาษาไม่เกี่ยว การค้าขายนะใช้กิน”
สุดท้ายผมก็ถูกมัดมือชกให้ไปประจำสำนักงานที่ชิคาโกจนได้

แล้วก็เป็นที่ตามคาด ทักษะภาษาอังกฤษของผมอยู่ในระดับที่ใช้
สื่อสารไม่ได้ เวลาเจอเลขานุการประจำสำนักงาน ผมก็สร้างทำเป็นไม่เห็น
ภาวนาว่าอย่าให้เธอชวนคุยเลย เพราะเลขานุการวัยคุณป้าชอบรับภาษา
อังกฤษใส่ผมเป็นชุด ผมต้องทนอยู่ในลิฟต์อย่างอึดอัดทุกเช้ากว่าจะถึง
สำนักงานที่ชั้น 55 จากทั้งหมด 83 ชั้น

นอกจากนี้ ในลิฟต์ยังมีพนักงานบริษัทอื่นๆ โดยสารรวมอยู่ด้วย และ
เธอชอบชวนผมคุยท่ามกลางคนเหล่านั้น ขณะคิดว่าอย่าชวนคุยในลิฟต์
ได้ไหม ปากก็ตอบกลับว่า “Pardon?” เพราะผมฟังไม่ออกว่าเธอพูดอะไร
ปรากฏว่าเธอพูดเร็วใส่อีก ผมเลยตอบกลับเธอไปอีกครั้งว่า “Pardon?”
แต่เธอก็ยังไม่เลิกพูดบางอย่างกลับมา จนผมต้องตอบเธออีกหนว่า
“Pardon?”

ปรากฏว่าคราวนี้เธอโกรธจนหน้าแดง เดินออกจากลิฟต์ไปอย่างหัวเสีย
จนหัวหน้าเรียกผมเข้าไปพบนั่นแหละ ถึงเพิ่งรู้ว่าเธอพูดคำว่าอะไรกับผม
ในลิฟต์ เธอบอกว่าเธออายุ เพราะทักผมว่า “Good morning” แต่ผม
เอาแต่พูดคำว่า “Pardon?” ใส่เธอถึง 3 ครั้ง เล่นเอาเธอโกรธจัดเลย
ทีเดียว เป็นยังงี้ละ ภาษาอังกฤษของผมช่วยถึงขนาดนั้นเลยละ

แน่นอนว่าเมื่อภาษาอังกฤษของผมแย่มากขนาดนั้น ผมย่อมติดต่อดูทีวี ไม่ได้เป็นธรรมดา

เสียงโทรทัศน์ดังก็ไม่อยากรับสาย

สำนักงานทางโตเกียวก็ไว้วางใจว่า “นายเป็นอะไรของนาย” ผมไม่อยากพูดและไม่อยากฟัง คิดว่าขึ้นเป็นแบบนี้ต่อไป คงหมดพลังใจจนขยับตัวทำอะไรไม่ไหว และไม่อยากจะออกจากบ้านด้วยซ้ำ

ตอนนั้นผมอายุ 28 ปี เท่ากับอายุคุณตอนนี้อย่างดี ทว่าหลังจากนั้นก็เกิดพลิกผัน

เมื่อชิคาโกในยุคนั้น ชนชั้นกลางระดับบนนิยมอาศัยอยู่ตามย่านชานเมือง พอตกเย็นราวห้าโมงกว่าๆ ทุกคนก็พากันหายหน้าไปหมด ผมเองก็เช่าอพาร์ทเมนต์อยู่ย่านชานเมืองระยะหนึ่ง แต่คิดว่าขึ้นอยู่ในที่แบบนี้ต่อไปจะยิ่งห่อเหี่ยวมากขึ้น จึงย้ายมาอยู่อพาร์ทเมนต์ในย่านใจกลางเมืองแทน

เท่าที่เห็น ที่อยู่ใหม่ของผมอยู่ในย่านที่มีคนรายได้ต่ำเยอะ ผมไม่มีที่ไป แต่ด้วยความที่ชอบดื่มสังสรรค์และไม่อยากนั่งดื่มเหงาๆ คนเดียว เลยตัดสินใจออกไปดื่มที่ร้านในเมือง

ที่นั่นคนในร้านก็เข้ามาชวนคุย เพราะสนใจว่าญี่ปุ่นคนนี้มาทำอะไรของมัน

มิตรภาพในร้านย่านใจกลางเมือง

บาร์เทนเดอร์ส่งสายตาดูผมว่า “นายต้องเลี้ยงพวกนี้นะ ไม่งั้นแย่นะ” ผมเลยต้องเลี้ยงเครื่องดื่มพวกเขา อีกฝ่ายก็เลยชวนคุยยกใหญ่ ซึ่งผมก็ฟังไม่เข้าใจ

ผมคิดว่าพวกเขารู้ว่าผมไม่เก่งภาษาอังกฤษ และคงเพราะผมเลี้ยงเครื่องดื่ม พวกเขาเลยพูดกับผมซ้ำๆ

พอผมถามกลับว่า “Pardon?” พวกเขาก็เขียนตัวหนังสือลงบนจานรองแก้วเพื่อให้ผมเข้าใจ

เปลี่ยนร้านกินดื่มละแวกบ้าน ให้กลายเป็นห้องเรียนภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างเช่น พอผมพูดคำว่า “เดือนกุมภาพันธ์” ในภาษาอังกฤษว่า “เฮะบุวารี” พวกเขาก็บอกว่า “ไม่ใช่ๆ นายออกเสียงตัว F กับ H เหมือนกันไม่ได้”

ตอนที่พวกเขาถามผมว่า “นายหิวใช่ไหม เดี๋ยวฉันซื้ออะไรมาให้กิน” แล้วผมบอกว่า “ฉันขอแฮมเบอร์เกอร์” ก็สื่อสารกันไม่รู้เรื่อง ผมไม่รู้จะทำยังไงเลยใช้วิธีเขียนตัวหนังสือบอกแทน พวกเขาก็แจ้งแก้ให้ว่า “นายต้องออกเสียงว่าแฮมเบอร์เกอร์ต่างหาก”

หรือเวลาพูดว่า “ขอน้ำเปล่า” อีกฝ่ายก็ไม่เข้าใจ สมัยอยู่ชั้นมัธยมผมเรียนว่า “น้ำ” ออกเสียงว่า “วอเท่อ” แต่จริงๆ ออกเสียงว่า “ว้อ-เดอร์” หรืออย่างประโยคที่ว่า “I am a boy” พวกเขาก็ออกเสียงว่า “อายมะบอย” เป็นต้น

พอเจอหน้ากันบ่อยเข้า พวกเขาก็เป็นฝ่ายเข้ามาทักก่อน “หายหน้าไปนานเลย งานยุ่งหรือ”

ตอนนั้นผมไม่ได้คิดอะไรเป็นพิเศษ แต่พอผ่านไปครึ่งปี เลขาธุรการคนเดิมบอกว่า “มิสเตอร์อุอะตะ คุณพูดภาษาอังกฤษดีขึ้นมากเลยนะ”

ก่อนหน้านี้้น เวลาผมขอให้ช่วยเหลืออะไร เธอมักทำเป็นเมินใส่ แต่แล้วเธอก็ค่อยๆ เปลี่ยนมาฟังที่ผมพูด แถมยังชมว่า “เดี๋ยวนี้มีสเตอร์อุอะตะพูดภาษาอังกฤษสำเนียงคนผิวดำซะด้วย”

สรุปแล้วกรณีของผม จุดพลิกผันที่ทำให้รอดจากภาวะซึมเศร้ามาได้ คือ ผมชอบดื่มสังสรรค์และหาเรื่องออกไปดื่มนอกบ้าน แถมพอพูดภาษา

อังกฤษในชีวิตประจำวันมากเข้า ภาษาก็ไม่ใช่วิทยาอีกต่อไป

สิ่งที่ผมอยากบอกก็คือ ในตอนที่กำลังใจยังไม่มอดดับ ผมอยากให้คุณลองเปลี่ยนมุมมองและลงมือทำอย่างอื่นดู สักนิดเดี๋ยวก็น่าจะดี เพราะนั่นอาจทำให้กำลังใจของคุณลุกขึ้นอีกครั้ง

แน่นอนว่าการจะหลุดพ้นจากความท้อแท้เป็นเรื่องยาก หรือบางคนอาจกำลังคิดว่า “คนเราไม่ได้เจอจุดพลิกผันกันง่ายๆ สักหน่อย” ผมเลยจะบอกหมดเด็ดที่เก็บไว้ให้ยามจำเป็นของผมให้

หมั่นท่องคำว่า “พลังใจ ความกล้าหาญ และความฝัน” เข้าไว้

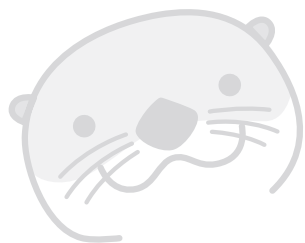
ตอนแปร่งพันหรือก่อนนอนลองท่องคำว่า “พลังใจ ความกล้าหาญ และความฝัน” ซ้ำๆ ในใจดูครับ ท่องโดยปล่อยใจให้ว่าง บอกตัวเองว่าจะลบเรื่องแย่ๆ ที่เกิดขึ้นออกไปให้หมด

หากทำแค่วันเดียวอาจยังไม่เห็นผลสักเท่าไร ลองทำติดต่อกันสัก 1 สัปดาห์หรือ 10 วันดูนะครับ คุณจะรู้สึกได้ว่า “เราต้องพยายามหนีไปจากจุดนี้ได้” “ต้องมีตัวจุดพลังใจให้สว่างอยู่ที่ไหนสักแห่งแน่ๆ เราต้องหามันให้เจอ”

ถ้าเป็นไปได้การเปลี่ยนที่อยู่ก็เป็นทางเลือกที่ดีครับ ลองเปลี่ยนสภาพแวดล้อมดูบ้างเพื่อตั้งต้นใหม่ จากนั้นก็พยายามหาแสงสว่างในชีวิตให้เจอ

A:

การที่หัวหน้าเข้มงวดกับคุณ
แสดงให้เห็นถึงความคาดหวัง
จงเดินหน้าต่อไป อย่าหมดอาลัยตายอยาก



ทดลองอ่าน