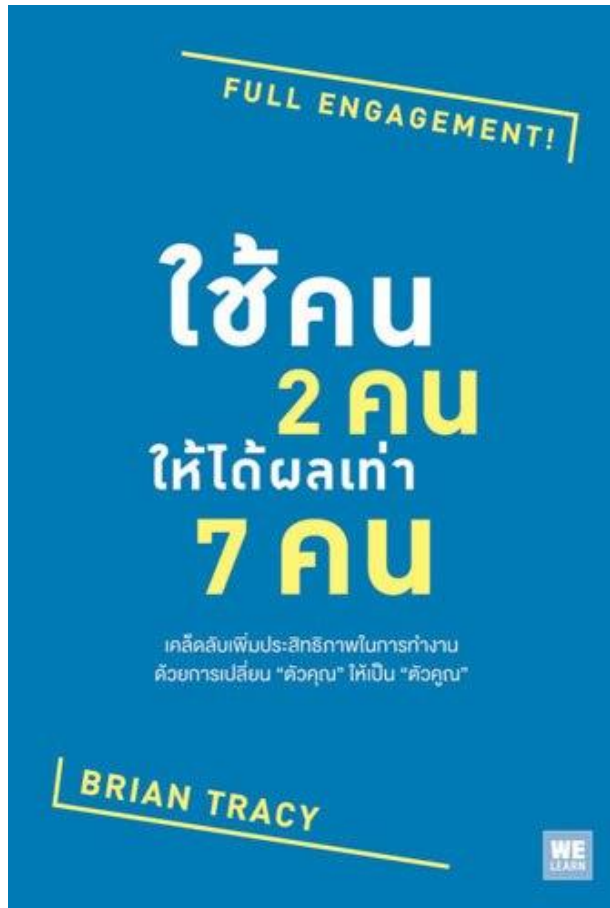


บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

ใช้คน 2 คน ให้ได้ผลเท่า 7 คน

สุภาพ ฤงสุวรรณ¹



ชื่อหนังสือ ใช้คน 2 คน ให้ได้ผลเท่า 7 คน

ผู้แปล: พลเลิศ อิฐฐ์, อรพิน ผลพนิชรัศมี ผู้เขียน: BRIAN TRACY
สำนักพิมพ์วีเลิร์น (ปี พ.ศ. 2558)

¹ อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อีเมลล์ spprapai@gmail.com

หนังสือเรื่องใช้คน 2 คนให้ได้ผลเท่า 7 คนเล่มนี้ แปรมาจาก Full Engagement! เขียนโดย ไบรอัน เทรซี นักคิดที่สร้างผลสำเร็จให้คนทั่วโลก เขาเป็นหนึ่งในนักคิด นักพูดที่สร้างแรงจูงใจให้บุคคลประสบความสำเร็จมาแล้วกว่า 5 พันล้านคน ใน 55 ประเทศ จากการบรรยายกว่า 5,000 ครั้งใน 30 ปีที่ผ่านมา ทั้งยังเป็นที่ปรึกษา กว่า 1 พันบริษัท ในแต่ละปีเขาได้ให้แนวคิดกับคนมากมาย นอกจากการบรรยายปาฐกถาแล้ว เขายังเขียนหนังสือที่ขายดีระดับโลกอีกด้วย เล่มที่หลายคนรู้จักกันดีก็คือ Eat That Frog! (กินกบตัวนั้นซะ) และ The 21 Success Secrets of Self – Made Millionaires (พอไม่รวยก็รวยได้) ไบรอัน เทรซี จึงเป็นบุคคลที่ทรงอิทธิพลต่อความคิดของผู้คนทั่วโลกในยุคสมัยนี้ เขาไม่ได้สร้างธุรกิจที่โด่งดังหรือเลอเลิศ แต่สิ่งที่ต้องการสร้างคือองค์ความรู้ ที่จะสามารถช่วยให้คนเราสร้างผลสำเร็จได้อย่างดี อาจเป็นเพราะเขาเกิดในครอบครัวที่ยากจนมีชีวิตที่อึดอัดขัดสน แต่นั่นอาจเป็นสิ่งที่จุดประกายให้เขาคิดได้ว่าคนเรานี้แหละที่ต้องรับผิดชอบตัวเอง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือชีวิตคนเราจะสำเร็จหรือล้มเหลวเป็นเพราะตัวเราเอง ซึ่งมูลเหตุเรื่องความจนของเขาจะเป็นแรงจูงใจให้กับคนทั่วไปได้อย่างดีในการลุกขึ้นมาปฏิบัติตัวเอง เรียนรู้ พัฒนาต่อสู้อุ้เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินชีวิตทั้งในการทำงาน และการดำเนินธุรกิจ

Brian Tracy มีนิสัยรักการอ่านมาก เขาไม่เพียงอ่านเรื่องราวของธุรกิจ การตลาด แต่ยังสนใจความรู้สาขาปรัชญา ประวัติศาสตร์ จิตวิทยา เมตาฟิสิกส์ เขาอ่านอย่างนี้มาตลอด 50 ปี อาจจะมีถึง 7,000 เล่ม หลายท่านที่อ่านมาถึงบรรทัดนี้แล้ว ลองพิจารณาว่าตนเองอ่านหนังสือปีละกี่เล่ม เขาอ่านหนังสือวันละ 3 ชั่วโมง และส่งสมององค์ความรู้อย่างมากมาย ในที่สุดเขาก็มีแนวคิดที่จะรวบรวมความรู้ความเข้าใจเหล่านี้สรุปเป็นประเด็นรวบยอดต่าง ๆ เพื่อบอกเล่าให้ผู้คนทั่วไปได้รับรู้และมีความรู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ เขาได้ก่อตั้งบริษัท Brian Tracy International ซึ่งเป็นสถาบันที่เชี่ยวชาญในการฝึกฝนพัฒนาบุคคลและองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ เขาส่งเสริมให้คนศึกษาหาความรู้จากผู้ประสบความสำเร็จ ไม่โดยการซักถามก็โดยการอ่านและลงมือทำตาม อาจเรียกว่าเป็นสูตรสำเร็จก็ว่าได้ ถ้าคนเรามีหลักการและความคิดที่ดีแล้ว สิ่งดี ๆ ก็จะมีเกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกตัวของเราเองให้เก่งขึ้น และเป็นเรื่องที่ย่างยากในโลกยุคอินเทอร์เน็ตที่สามารถหาความรู้ แต่เมื่อมีความรู้แล้วก็ต้องมาพร้อมกับการปฏิบัติเพื่อเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการลงมือทำ การไม่ยอมแพ้ต่อโชคชะตา ความกล้าในการลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงตัวเอง และการกำหนดเป้าหมายให้ชัด รวมทั้งการมีทัศนคติเชิงบวกต่อเรื่องต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบต่อการใช้ชีวิต จะสร้างโอกาสให้ประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน แนวคิดต่าง ๆ ของ Brian Tracy จึงน่าสนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง หนึ่งในหนังสือที่น่าเสนอแนวคิดของเขาอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้จริง และเป็นหนึ่งใน 45 เล่ม คือ Full Engagement! เล่มนี้

ใช้คน 2 คน ให้ได้ผลเท่า 7 คน เล่มนี้ เป็นการรวบรวม องค์ความรู้ทางด้านการจัดการธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จในยุคของโลกธุรกิจใบใหม่ เนื่องจากตลาดหดตัว การแข่งขันรุนแรงขึ้นในทุก ๆ ทาง การขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาศักยภาพในทุกด้านขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ สิ่งที่ต้องพัฒนาที่สุดคือบุคลากรในองค์กร และหน้าที่ในการพัฒนาคือบทบาทของคนที่เป็ผู้นำ ต้องเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องรู้ ต้องรู้จักประเมินสถานการณ์ ในหนังสือเล่มนี้พูดถึงวิธีการกระตุ้นให้ลูกน้องทำงานอย่างสุดความสามารถ เพราะบริษัทที่ดีที่สุด ต้องมีหัวหน้าที่ดีที่สุด และมีลูกน้องที่ดีที่สุดตามไปด้วย ตัวชี้วัดคุณค่าหัวหน้างานคือผลงาน ดังนั้นหนังสือเล่มนี้จึงเน้นไปที่บทบาทการเรียนรู้ของหัวหน้างานหรือ ผู้นำ ที่มีหน้าที่หลักในการนำพองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เริ่มจากบทที่ 1 ว่าด้วยเรื่องมีความสุขด้วยเหตุผลที่ดี โดยให้ความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจ ที่นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่สุดนั่นคือ “ความปรารถนาที่จะมีความสุข” ประกอบไปด้วยลูกค้ำที่มีความสุข พนักงานที่มีความสุข หากหัวหน้าหรือผู้นำเข้าใจบริบทเรื่องนี้แล้ว ผลตอบรับในความทุ่มเททำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลที่สุดย่อมเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน โดยยกคำแนะนำ 25 ข้อ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความสุข โดยรวมของคำแนะนำ 25 ข้อนั้น เป็นหลักการในวิชาภาวะผู้นำ ที่เน้น

บทบาทของการเป็นผู้นำที่ดี เช่น การมองลูกน้องเหมือนลูก ปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนปฏิบัติต่อเจ้านาย ให้คนทำงานมีอิสระในการคิด ในการวิเคราะห์ และตัดสินใจ ผู้นำที่ดีควรกำหนดบทบาทในฐานะของการเป็นพี่เลี้ยง ให้เกียรติรับฟัง มีความจริงใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงบทบาทของการเป็นหัวหน้าที่ดีมากกว่าใช้อำนาจที่ได้รับเพียงอย่างเดียว โดยหลักดังกล่าวมีความสอดคล้องเชิงจิตวิทยาตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความภาคภูมิใจ และความสำเร็จ ความพึงพอใจส่วนตัว ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไป หากผู้นำเข้าใจความต้องการพื้นฐานเหล่านี้ การบริหารจัดการในฐานะผู้นำต่อผู้ตามย่อมบรรลุวัตถุประสงค์ได้

ในบทที่ 2 จนถึงบทที่ 6 จะเน้นไปในเรื่องการใช้ทฤษฎีสร้างแรงจูงใจด้วยการดึงศักยภาพในตัวผู้ยื่นออกมา เขาเปรียบเทียบว่า การเป็นหัวหน้าที่ดีเหมือนการขับรถแข่ง ๆ ที่สามารถเปลี่ยนเกียร์ของอำนาจ การจูงใจ และการควบคุมได้อย่างราบรื่น โดยใช้ศักยภาพของคนที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และหลอมทุกคนให้เป็นทีมงานที่มีศักยภาพชั้นยอด ลดความขัดแย้ง การเกิดปัญหาที่เรียกว่าการเมืองในองค์กร ให้เกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือไม่เกิดขึ้นเลย ทำให้ทุกคนสามารถทำหน้าที่ร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายและขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่สำเร็จได้ และหนึ่งในสิ่งที่มีผู้นำในฐานะผู้บริหารที่ดี ต้องทำคือการใช้ทฤษฎีกระบวนการสร้างแรงจูงใจ โดยเริ่มจากตัวเองสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อมโยงไปสู่ทฤษฎีทางการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของ Frederic W.Taylor ซึ่งเน้นการศึกษาด้านเวลาและการเคลื่อนไหว ในยุคปฏิบัติอุตสาหกรรมของอังกฤษในช่วงปี 1815 นับว่าได้ผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ แต่ในความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ หากใช้แต่หลักการทางทฤษฎีการจัดการวิทยาศาสตร์เพียงด้านเดียว อาจได้ผลระยะเวลานึงเท่านั้น ในช่วงหลังนักวิชาการจึงได้หันมาสนใจทฤษฎีทางด้านพฤติกรรม โดยการค้นพบที่สำคัญที่สร้างความกระจ่างในเรื่องแรงจูงใจส่วนบุคคล โดยอธิบายถึงทฤษฎีทางการจัดการสำคัญ ๆ หลายทฤษฎี ทั้งทฤษฎี X ทฤษฎี Y ทฤษฎีปัจจัยสุขอนามัย ฯลฯ แต่ในปี 1928 มีการศึกษาทดลองที่โรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) โดย Elton Mayo เรื่องทัศนคติและจิตวิทยาของคนงานในการทำงานในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เน้นการสนใจในเรื่องบรรยากาศการจัดการและภาวะผู้นำ ทำให้พบว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานสำคัญมากกว่าให้รางวัลทั้งภายนอก (เงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ) และการให้รางวัลภายใน (การให้คำชมเชย การให้ความสำคัญ การให้มีส่วนร่วม และการตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่สังคมเรียกร้อง) ทำให้ผลการทำงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น เพราะความสามารถในการทำงานของคน อาจไม่ได้เพิ่มขึ้นทางกายภาพอย่างเดียว ยังมีอิทธิพลอื่นๆ ของกลุ่มคนเป็นส่วนส่งเสริม อาทิ ความมีส่วนร่วมในสังคมวัฒนธรรม เป็นตัวส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นำพาวงค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง หากผู้นำผู้ตามมีความประสานเชื่อมโยงไปด้วยกัน ย่อมนำพาวงค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายอย่างไม่ต้องสงสัย และที่น่าสนใจในบทนี้ เขายังได้กล่าวถึงทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model by David C.McClelland) เพราะโดยปกติคนทั่ว ๆ ไป มักแสดงบทบาทให้ผู้อื่นเห็นได้ชัดเจนจากทักษะ ความรู้ ที่คนสามารถแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ต่อสายตาของผู้อื่นในสังคม เปรียบเทียบเหมือนส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็งที่สามารถมองเห็นได้เพราะอยู่เหนือน้ำ ในขณะที่ความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในหลักการแนวคิด อันนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติ เราอาจมองได้ไม่ชัดเจนนัก เปรียบคล้ายการมองภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำบางส่วน แต่อาจพอมองเห็นได้บ้างจากการแสดงออกในผลงานที่ปรากฏ ส่วนสุดท้ายเรื่องของภาพพจน์ของบุคคลที่อาจซ่อนไว้จากสายตาของผู้อื่น มีความสามารถพิเศษ มีศักยภาพที่ซ่อนอยู่ในตัวเอง แต่ไม่มีโอกาสได้เปิดเผยตัวตนให้คนอื่นรับรู้ได้ เช่น เป็นคนอ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน ถ้าไม่ได้มีโอกาสศึกษากันอย่างถ่องแท้ เราอาจไม่สามารถรับรู้และสัมผัสส่วนดีเหล่านี้ได้เลย เปรียบเทียบคล้ายภูเขาน้ำแข็งที่ซ่อนอยู่ลึกลงไปใต้น้ำ ที่อาจทำให้สิ่งเหล่านี้ซ่อนจากสายตาคนอื่น และไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

เรื่อง สุดท้ายคือเรื่องของแรงกระตุ้นเป็นพลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลนั้น ส่งผลกระทบต่อการกระทำ เช่น หากได้รับการส่งเสริมทักษะความรู้เพิ่มเติม คนนั้นอาจคิดค้นนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ ได้เพราะมีความฝันมีความชอบส่วนบุคคลเป็นทุนเดิม การเรียนรู้สิ่งเหล่านั้นในตัวของผู้ได้บังคับบัญชาจะเป็นแรงผลักดันทำให้สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมาใช้ได้มากที่สุด ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ หากเข้าใจในเรื่องเหล่านี้อย่างดีแล้ว คงไม่ยากเกินไปในการดึงศักยภาพของคนทำงานออกมาใช้ประโยชน์ได้สูงสุด บรรลุเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพของคนทำงานตามวัตถุประสงค์

ส่วนในบทที่ 7 ถึง 9 จะเน้นไปในเรื่องการสร้างบทบาทภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น บทบาทที่สำคัญของคนเป็นผู้นำ คือการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเข้าทำงาน โดยหนังสือเล่มนี้มีการนำทฤษฎีภาวะผู้นำจากหลากหลายทฤษฎีมาประยุกต์ให้เหมาะสม เพราะไม่มีทฤษฎีผู้นำไหนจะสามารถใช้ได้ดีที่สุด การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพนั้น คือการนำทฤษฎีหลากหลายมาใช้ โดยเฉพาะการบริหารจัดการองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตลอดเวลา การบริหารต้องใช้การผสมผสานแนวคิด การประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่จะใช้ การยอมรับว่าทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์กัน มีผลกระทบเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ตัวอย่างทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) ของ Hersey & Blanchard อธิบายภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีผลมาจากตัวแปรที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน 2 แบบได้แก่ พฤติกรรมมุ่งงาน (Task Behavior) เป็นผู้นำที่ต้องกำหนดรายละเอียดขอบเขตของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relationship Behavior) คือผู้นำที่พยายามและรักษาความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้โอกาสในการติดต่อสื่อสารสนับสนุนในการทำงาน และยังมีทฤษฎีความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมของ Vroom & Jago โดยกล่าวถึงบทบาทผู้นำในด้านการตัดสินใจ 3 แบบ คือใช้อำนาจปรึกษาหารือ และตัดสินใจด้วยกลุ่ม ผู้นำที่ดีควรเลือกตัดสินใจด้วยกลุ่ม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในสถานการณ์ เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นมีส่วนร่วม จะไม่ถูกมองว่าเป็นพวกบ้าอำนาจ ไม่เป็นประชาธิปไตยในการบริหารจัดการ ซึ่งหนังสือเล่มนี้ทั้ง 9 บท ถือว่าเป็นการถ่ายทอดเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการ โดยศึกษาทฤษฎีหลักการต่าง ๆ ในหลายสาขาวิชา และนำมาประยุกต์กลับกรอง ผสมผสานจากประสบการณ์และทักษะเฉพาะทางด้านการบริหาร การเป็นที่ปรึกษาในองค์กรต่าง ๆ ศึกษาปัญหาเพื่อสร้างหนทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ใส่เทคนิครายละเอียดทางการบริหารจัดการด้วยถ้อยคำง่าย ๆ ทำให้เห็นภาพชัดเจนขึ้น เสมือนได้นั่งฟังการเล่าจากผู้บริหารที่ผ่านประสบการณ์ในการบริหารงานมาอย่างยาวนาน สอดแทรกข้อคิดแนวทางต่าง ๆ ที่สำคัญเป็นการปลุกเร้า กระตุ้นความสามารถของคนอ่าน ให้เข้าใจ ผสานแนวทางการบริหารจากทฤษฎีหลักการหลากหลายด้าน เพื่อทำให้การก้าวเดินไปข้างหน้าในฐานะผู้บริหารที่ต้องเผชิญปัญหา จากกระแสความเปลี่ยนแปลงในโลกของการแข่งขัน คงพอจะมองเห็นแนวทางอันจะนำมาปรับใช้กับบทบาทการบริหารงานของตนเอง เพราะการพัฒนาตนเองก่อน ย่อมนำไปสู่ในการพัฒนาอื่น ๆ ตามมา เพราะการพัฒนาในองค์กร ถือเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุดในสภาวะการแข่งขันแบบพลวัต การได้อ่านหนังสือใช้คน 2 คนให้ได้ผลเท่า 7 คนเล่มนี้ ค่อยทำความเข้าใจทฤษฎีหลักการทางการบริหารจัดการ ถ่ายทอดโดยคนที่ศึกษาจากทฤษฎีหลากหลาย คนที่พยายามเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจในสิ่งที่ เป็นเคล็ดลับแห่งความสำเร็จ แม้คนอ่านในเบื้องต้นจะรู้สึกมีความขัดแย้งในวิธีการที่ผู้เขียนนำเสนอ อาจดูอ่อนด้อยในเชิงวิชาการ ถ้อยคำที่ใช้ไม่ใช่ทฤษฎีหลักการชั้นสูง ภาษาที่สื่อสารเป็นภาษาที่เข้าใจได้ในคนทั่วไป คนอ่านที่คิดว่าเราศึกษาหลักการทฤษฎีมาอย่างยาวนาน มีความรู้ในเชิงวิชาการอย่างลึกซึ้ง รุ่ยรายละเอียดเชิงลึกกว่าหนังสือเล่มนี้มากกว่าหลายเท่าตัว ทำไมเราจึงต้องมาอ่านหนังสือของคนที่คุณเหมือนเป็นนักการตลาด อาจมีการตั้งคำถามว่าสาระของหนังสืออยู่ตรงไหน คำถามที่เกิดขึ้น ถ้าเราต้องการคำตอบ คงต้องเปิดมุมมองว่า ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้ กลับกรองสิ่งที่เผชิญจากประสบการณ์จริง แนวทางในการเขียนคือการย่อทฤษฎีหลักการให้เข้าใจได้ง่าย เทคนิคที่เขียน เป็นเทคนิคต่างๆ ที่พยายามดึงมาถ่ายทอด คือสิ่งพื้นฐานของมนุษย์ทุกๆ ไป

ปรารถนา แต่ทำไมสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่เราคิดว่าธรรมดาๆ เหตุใดถึงมีผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาที่ล้มเหลวในการบริหารจัดการอยู่มากมายบนโลกใบนี้ หากเราค่อยๆ อ่าน และทำความเข้าใจ หนังสือเล่มนี้คงจะพอถือเป็นคัมภีร์สำหรับการมีบทบาทเป็นผู้นำในองค์กรได้บ้าง อาจได้บ้างน้อยบ้างในมุมมองของแต่ละคน เพราะสิ่งที่เราอ่านพบหากมาประยุกต์ใช้กับตนเอง เตือนสติ หยุดคติวิเคราะห์ในประเด็นที่อ่านเจอ การพยายามสร้างศักยภาพในองค์กรให้เพิ่มขึ้นคงจะไม่ไกลเกินฝัน เพราะตราบใดที่คนยังถือปัจจัยสำคัญที่สุดในการผลิตขององค์กร การดึงศักยภาพของคนในองค์กรที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพิ่มขึ้น ต้องถือเป็นการลดต้นทุนในการจ้างงาน และยังมีส่วนเพิ่มเรื่องประสิทธิภาพประสิทธิผลให้เพิ่มขึ้นด้วย อันจะนำมาซึ่งประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

เมื่ออ่านหนังสือเล่มนี้จนจบทุกบท ในฐานะผู้อ่านที่เป็นผู้ที่ศึกษาเล่าเรียนทางการบริหารจัดการ องค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีโอกาสทำงานด้านนี้มากกว่า 25 ปี ขอเสนอแนวความคิดเฉพาะบุคคล ต้องขอย้ำในบรรทัดนี้ว่า เป็นแนวคิดส่วนตัว ที่ขอแทรกท้ายหลังจากจบการอ่านหนังสือของ Brain Tracy ในฐานะคนที่ทำงานด้านนี้มาอย่างยาวนานมีความเห็นว่าแนวคิดที่หนังสือเล่มนี้นำเสนอ คงไม่ต่างจากแนวคิดทฤษฎีทางตะวันออกที่เรามักจะได้ศึกษาใน หลักการจริยธรรมธุรกิจ (Business Ethics) เพราะ ทฤษฎีหลักการของตะวันตก ทุกทฤษฎีสามารถสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ไม่ว่าจะเป็ทฤษฎีทางการจัดการ ทฤษฎีทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทฤษฎีภาวะผู้นำ หากใครได้ลงมือศึกษาและดำเนินการตามหลักการทฤษฎีแล้ว ความสำเร็จย่อมอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อมแต่ในบางครั้งความเข้าใจในหลักการทฤษฎีต่างๆ อาจมีข้อจำกัดในการรับรู้และนำมาใช้งาน มีความเข้าใจพื้นฐานตามศาสตร์ทางด้านตะวันออกที่เราได้ศึกษาหลักจริยศาสตร์ทางด้านศาสนาที่ตนเองนับถือนั้นแหละ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ สิ่งนี้จะสามารถนำพาบทบาทการบริหารในฐานะผู้นำ ผู้ตามให้ฟันฝ่าอุปสรรคให้ผ่านพ้นไปได้ ขอยกตัวอย่างจริยศาสตร์ของพุทธศาสนาในข้อ อิทธิบาท 4 บาทฐานแห่งความสำเร็จ 4 ประการ คือ ฉันทะ มีความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ มีความพากเพียรในสิ่งนั้น จิตตะ มีความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น และวิมังสา มีความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น หากทั้งผู้นำและผู้ตามในองค์กร ทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเองด้วยหลักอิทธิบาท 4 แล้ว เชื่อว่าประสิทธิภาพประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นในองค์กรย่อมทำให้องค์การนั้นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน เพราะหากจะใช้คน 2 คน ให้ได้ผลเท่า 7 คน เพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการเปลี่ยน “ตัวคุณ” ให้เป็น “ตัวคุณ” คงต้องใช้พลังอย่างยิ่งยวดในการดำเนินการคนคนเดียวคงเปลี่ยนแปลงได้ยาก แต่หากทุกฝ่ายเปลี่ยนแปลงได้ทั้งเขาและเราไปพร้อมๆ กัน เป้าหมายผลสำเร็จที่ต้องการคงไม่ยากเกินไป...ขอความสำเร็จที่งดงามจงเกิดมีแต่ทุกท่านตามที่ปรารถนา

