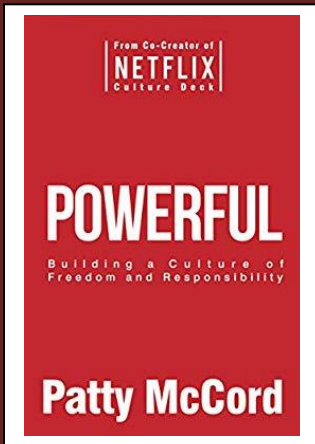




สรุปบทเรียนจากหนังสือ Powerful (Netflix)

บทที่ 1

แรงจูงใจของพนักงานเกิดขึ้นได้จากการมีส่วนร่วมในความสำเร็จ

เรียบเรียงโดย ประคัลภ์ ปิ่นเทพสังกูร

ในบทที่หนึ่งนี้ผู้เขียนได้กล่าวถึงความสำเร็จของการสร้างทีมงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในทีมโดยสรุปได้ประเด็นดังต่อไปนี้

1. ทีมงานที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ทุกคนในทีมรู้ว่าพวกเขากำลังจะเดินไปยังเป้าหมายไหน และรู้ว่าตัวเองมีส่วนในการที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างไร กล่าวคือทุกคนจะต้องรู้งานของตัวเองนั้นมีส่วนที่จะทำให้เป้าหมายใหญ่ของทีมบรรลุได้อย่างไร ถ้าพนักงานทุกคนในทีมทราบ การทำงานเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้อย่างดี
2. จากประสบการณ์ของผู้เขียน เล่าว่าทีมงานที่ดีไม่ได้เกิดจากเงินอัดฉีดหรือเกิดจากระบบปฏิบัติที่เคร่งครัดจนเกินไป หรือเกิดจากผลประโยชน์ต่างๆ ที่ส่งมอบให้กับพนักงาน แต่ทีมที่ดีจะเกิดจากการจ้างคนเก่ง ที่เป็นผู้ใหญ่พอ และชอบที่จะเข้ามาแก้ไขปัญหาคือท้าทาย เอาปัญหาเหล่านั้นมาพูดคุยกับทุกคนในทีมอย่างตรงไปตรงมา และสม่ำเสมอ เพื่อให้ทีมแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างลุล่วงตามเป้าหมาย
3. ทีมงานที่ดีจะชอบความท้าทายและชอบปัญหา เวลาที่ผู้เขียนจะจ้างพนักงานเข้ามาทำงาน เขาจะหาคนที่มีความรู้สึกตื่นเต้นเวลาที่ได้เจอกับปัญหาที่ต้องแก้ไข ไม่ได้กลัวปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ชอบที่จะเข้ามาแก้ไขโดยคิดหาทางออกที่มันดีกว่าเดิม รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงานเก่งๆ ที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหานั้นให้บรรลุได้อย่างดี
4. ผู้เขียนยังเชื่ออีกว่า การที่ทีมงานจะสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยมได้นั้น ทีมงานจำเป็นที่จะต้องรู้ว่าเป้าหมายสูงสุดที่จะต้องทำคืออะไร และสื่อสารกันภายในทีมอย่างดี พร้อมกันนั้นก็ส่งเสริมให้เกิดการถกเถียงกันภายในทีม เพื่อสุดท้ายแล้วทีมงานจะมุ่งไปหาเป้าหมายเดียวกันได้
5. และเพื่อความสำเร็จร่วมกันพวกเขาไม่ได้ต้องการกฎระเบียบปฏิบัติอันเคร่งครัด และละเอียดซับซ้อน และที่สำคัญพวกเขาไม่ได้สร้างความสำเร็จเพื่อเงินจูงใจก่อนใดอย่างแน่นอน
6. ผู้เขียนยังเชื่ออีกว่า ถ้าเราเชื่อใจพนักงานเก่งๆ ที่เราหาเข้ามา เขาก็พร้อมที่จะสร้างผลงานที่ดีให้กับเรา ดังนั้นกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่างๆ จึงไม่จำเป็นที่จะต้องใช้กับคนเก่งๆ เหล่านี้ องค์กรนี้ก็เลยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถที่จะบริหารเวลาการทำงานของตัวเองไม่ว่าจะเป็นเรื่องวันลาต่างๆ เช่นการลาพักร้อน เราก็บอกให้ลาได้ตามสมควรแล้วแต่ดุลยพินิจของพนักงานแต่ละคน ผลสุดท้ายองค์กรก็ไม่เห็นจะมีพนักงานคนไหนที่ลาพักร้อนอย่างเอาเป็นเอาตายเพื่อจะได้เปรียบจากจุดนี้เลยซักคน



7. และเมื่อพบพนักงานที่พยายามที่จะเอาเปรียบจากเรื่องต่างๆ เหล่านี้ ทั้งๆ ที่องค์กรได้ให้อิสระ และให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงานว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่พนักงานคนนั้นกลับไม่ใช้ความเชื่อถือเป็นประโยชน์ แต่กลับสร้างปัญหาในการทำงาน องค์กรก็จะใช้นโยบายจากกันด้วยดีเพราะถือว่าพนักงานคนนี้ไม่เหมาะกับองค์กร
8. ใช้นโยบายหาคนเก่งๆ ที่พร้อมจะทำงาน คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ดีเลิศ พร้อมกับความมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาต่างๆ จากนั้นก็ให้อิสระกับคนเก่งเหล่านี้ ในการทำงานด้วยตัวของเขาเอง โดยไม่ต้องไปตีกรอบ และใช้ระเบียบข้อบังคับมากมาย เพื่อเปิดโอกาสให้เขาใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างสูงสุด
9. ที่ Netflix เชื่อว่า ควรทำงานด้วยนโยบายระเบียบปฏิบัติกฎเกณฑ์ และการขออนุมัติต่างๆ ที่น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะคำสั่งจากบนลงล่างมักจะถ่วงเวลา และสร้างความล่าช้าในการทำงาน เราสามารถทดลองวิธีการต่างๆ ไปเรื่อยๆ เช่น เพิ่มนโยบายนั้น ปรับลดนโยบายนี้ ปรับเปลี่ยนนโยบายโน้น ถ้าไม่ดีก็ย้อนกลับมาทำใหม่ได้ ถ้าดีก็ใช้ต่อไปสิ่งเหล่านี้ ถือเป็นสิ่งปกติที่เกิดขึ้นในองค์กรสุดท้ายวัตถุประสงค์คือ เพื่อสร้างความคล่องตัวให้กับพนักงานในการที่จะผลักดันผลงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมากังวลกับเรื่อง ของระเบียบ ข้อบังคับ หนุมหิมีมต่างๆ นานามากมายจนเกินไป