

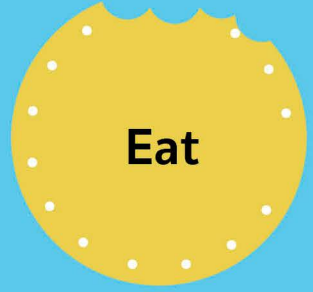
howto

No.1 Sunday Times Bestseller

แปลไปกว่า 20 ภาษาทั่วโลก

กิน

Eat



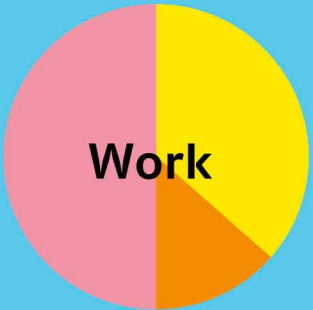
นอน

Sleep



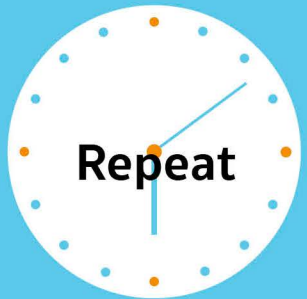
ทำงาน

Work



วนไป

Repeat



งานต้องทำ ก็จงทำมันอย่างมีความสุข
30 วิธีที่ง่ายอย่างไม่น่าเชื่อ
ในการเพิ่มพลังคนและผลงานชั้นยอด
ไม่ว่าคุณจะทำหรือเกลียดงานที่ทำอยู่ก็ตาม

บรูซ เดสลีย์ เฮียน
รองประธานทวิตเตอร์ยุโรป
ปียริดา สุวรรณทวี แปล

howto

กิน นอน ทำงาน วนไป

Eat Sleep Work Repeat

บุรุษ เดสลิย์

เขียน

ปยริดา สุวรรณทวี

แปล

ก า ร อ่ า น คื อ ร า ก ฐ า น ที่ ส ำ กั ญ

ผมหวังว่าหนังสือเล่มนี้จะช่วยให้คุณกลับมามีความสุขมากขึ้นอีกครั้ง

-บุรุษ เดสลิย์



หนังสือคุณภาพ
โดยอมรินทร์กรุ๊ป

กิน นอน ทำงาน วนไป

howto

ในเครือบริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
378 ถนนชัยพฤกษ์ (บรมราชชนนี) เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
โทรศัพท์ 0-2422-9999 ต่อ 4964, 4969 E-mail: info@amarin.co.th
www.amarinbooks.com     

Copyright © Bruce Daisley, 2019

First published as THE JOY OF WORK by Random House Business Books,
an imprint of Cornerstone.

Cornerstone is part of the Penguin Random House group of companies.

สงวนลิขสิทธิ์ หนังสือเล่มนี้ตามพระราชบัญญัติ (ฉบับเพิ่มเติม) พ.ศ. 2558
ห้ามคัดลอกเนื้อหา ภาพประกอบ รวมทั้งดัดแปลงเป็นแถบบันทึกเสียง ดัดวีดิทัศน์
หรือเผยแพร่ด้วยรูปแบบและวิธีการอื่นใดก่อนได้รับอนุญาต

พิมพ์ครั้งแรก มีนาคม 2565

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของศูนย์ข้อมูลอมรินทร์

เคลลี่, บรูซ

กิน นอน ทำงาน วนไป / บรูซ เคลลี่ เขียน; ปิยธิดา สุวรรณทวี แปล จาก The Joy of Work -
กรุงเทพฯ: อมรินทร์ฮาวทู อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2565.
(12), 306 หน้า.

1. จิตวิทยาประยุกต์. 2. จิตวิทยาการทำงาน. 3. การทำงาน. 4. ความสำเร็จ. 5. ความคิดและการคิด.
I. ปิยธิดา สุวรรณทวี, ผู้แปล. II. ชื่อเรื่อง.

158.7ด7ก6

DDC 168.7

ISBN 978-616-18-4278-9

เจ้าของ ผู้พิมพ์/ผู้โฆษณา บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ระวีห์ อุทกะพันธุ์ ปัญจรุ่งโรจน์ • กรรมการผู้จัดการ ฤษณีย์ วิรัตพันธ์
ที่ปรึกษาด้านงานสำนักพิมพ์ในเครือ งามอาจ จิระขจร • บรรณาธิการผู้อำนวยการ สิริกานต์ ผลงาม
บรรณาธิการบริหาร วิรัชฐา กาลมเกษตร์ • บรรณาธิการ ธนัชชา เกษรณันท์
ผู้จัดการฝ่ายการผลิต อมวราลักษณ์ เขียวกลิ่น • ศิลปกรรม เกติพิบูล โหมตตาด
คอมพิวเตอร์ รัชฎาภา ครุพรหมฉาย • พิสูจน์อักษร อัมไพวรรณ ทองคง
ฝ่ายการตลาด พนิดา ชัยศิริ, กุลพัฒน์ บัวระหอ

แยกสีและพิมพ์ที่

สายธุรกิจโรงพิมพ์ บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
376 ถนนชัยพฤกษ์ (บรมราชชนนี) เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
โทรศัพท์ 0-2422-9000, 0-2882-1010

จัดจำหน่ายโดย

บริษัทอมรินทร์บุ๊กเซ็นเตอร์ จำกัด

108 หมู่ที่ 2 ถนนบางกรวย-จางดอม ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130
โทรศัพท์ 0-2423-9999 www.naiin.com

ราคา 345 บาท

หนังสือขอสงวนลิขสิทธิ์ไว้ก่อนการพิมพ์ โปรดติดต่อ โทร.08-4438-0313 หรือ 0-2423-9999 ต่อ 6529, 6530, 6532

คำนิยม

“สำหรับใครหลายคน การทำงานกลายเป็นกิจกรรมที่ทำให้ไม่มีความสุข ในหนังสือ เดสลิย์เสนอทางแก้ต่างๆ ที่ลูกจ้างและทีมสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ทันทีเพื่อทำให้เรารู้สึกดีกับงานที่ทำมากขึ้นอีกครั้ง...เดสลิย์มีทักษะการเล่าที่ช่วยแสดงให้เราเห็นว่าการนำวิธีต่างๆ ไปใช้ให้ได้ผลจริงนั้นง่ายมาก เป็นเรื่องของ การเปลี่ยนแปลงเล็กๆ น้อยๆ ที่เกิดขึ้นแต่ละวันในที่ทำงาน”

ไฟแนนเซียลไทมส์

“เต็มไปด้วยความมีชีวิตชีวาและความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงาน และสร้างทีมผู้คนที่มีความสุขและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน”

อีฟนิ่งสแตนดาร์ด

“ภารกิจของบรูซ เดสลิย์ คือการเปลี่ยนแปลงโลกการทำงานและช่วยคนธรรมดาทั่วไปให้เลิกเสียดายการสื่อสารในโลกดิจิทัล ข้อสรุปของเขาน่าสนใจมาก เขาบอกว่าแทนที่เทคโนโลยีใหม่ๆ จะเข้ามาช่วยทำให้เรามีเวลามากขึ้น มันกลับผูกเราไว้กับอุปกรณ์และโต๊ะทำงาน เพิ่มระดับความเครียดและทำให้คนเราไม่มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานก็ไม่ได้เพิ่มมากขึ้นจนสังเกตได้...เดสลิย์อาจเป็นผู้นำในการรับมือและต่อกรกับปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นในตอนี้”

เดอะไทมส์

“คุณสนุกกับงานที่ทำไหม ผลวิจัยของแกลลารีอัปที่สำรวจพนักงานทั่วโลกพบว่า มีพนักงานเพียง 13 เปอร์เซ็นต์ที่รู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งกับงานที่พวกเขาทำ...บรูซ เดสลีย์ นำเสนอทางออกของปัญหาที่สมเหตุสมผลและเข้าใจได้ง่ายจำนวนหนึ่ง”

อีโคโนมิสต์

“คุณคงเคยอ่านเรื่องราวดีๆ ของงานเสริมหรือชีวิตฟรีแลนซ์มาเยอะ แต่จะเป็นอย่างไรถ้าคุณอยากเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานในบริษัท รองประธานกรรมการของบริษัททวิตเตอร์ สำนักงานประจำภาคพื้นยุโรป บรูซ เดสลีย์ มีคำตอบ...หนังสือของบรูซเล่มนี้คือแก่นของการณ์ของพนักงานผู้โกรธกริ้ว”

บาลานซ์

“การต่อสู้กับความทุกข์ยากในที่ทำงานกลายเป็นภารกิจของบรูซ เดสลีย์ รองประธานกรรมการของบริษัททวิตเตอร์ สำนักงานประจำภาคพื้นยุโรปและเจ้าของรายการพ็อดแคสต์สายธุรกิจอันดับต้นๆ ของสหราชอาณาจักรที่มีชื่อว่า *Eat Sleep Work Repeat* หนังสือเล่มล่าสุดของเขา *กิน นอน ทำงาน วนไป* ออกแบบมาเพื่อช่วยให้เรากลับไปทำงานที่เราทำอีกครั้ง...หนังสือของเดสลีย์ ลบล้างสมมติฐานที่เราเชื่อกันมาแบบผิดๆ เป็นเวลานานเกี่ยวกับที่ทำงาน”

กราเซีย

“เดสลีย์อาจเป็นที่รู้จักในวงกว้างในฐานะผู้บริหารที่ทวิตเตอร์สหราชอาณาจักรและเจ้าของรายการพ็อดแคสต์ชั้นนำ แต่กลายเป็นว่าเขายังเป็นนักเขียนที่สร้างผลงานเขียนได้น่าสนใจมากที่สุดที่เดียว *กิน นอน ทำงาน วนไป*”

คือสูตรลัดที่จะช่วยทำให้ทีมงานใกล้ชิดกันมากขึ้นและทำให้ที่ทำงานน่าอยู่มากขึ้น
รวมเนื้อหาทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการประชุมไปจนถึงความหมายของการทำงาน
หลักฐานงานวิจัยอ้างอิงในแต่ละประเด็นค่อนข้างลึก หนังสือเล่มใดก็ตาม
ที่พูดถึงเรื่อง *เดอะสโตรกส์* และ *เดอะสเปเชียลฟอร์ซ* ต้องนำไปสู่อะไรดี ๆ แน่”

พีเพิลเมเนจเม้นต์

“หนังสือเล่มล่าสุดของบรูซ เดสลีย์ คือหนังสือที่จะช่วยทำให้วันจันทร์
ของคุณกลายเป็นวันที่คุณเองก็ไม่อาจคิดฝัน นั่นคือ ความสุขในวันทำงาน
สุดแสนจะหนัก...การพูดถึงประเด็นเรื่องการแยกตัวออกห่าง สุขภาพจิต
การสื่อสาร และ ไซเคิร์บ เครื่อง Sleep Pods ความหมกมุ่นของเดสลีย์
เกี่ยวกับเรื่องที่ทำงานจนถึงขั้นออกตามล่าหาวิธีที่ทำให้คนเรารู้สึกดีกับงาน
มากขึ้นล้วนเป็นเรื่องราวที่อ่านได้ไม่น่าเบื่อและสนุกสนาน”

เอปทุเจนเทลแมน

“บรูซมอบมุมมองสดใหม่ที่จะทำให้เราทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ
ช่วยให้งานกลายเป็นกิจกรรมที่สนุกสนาน รวมถึงวิธีการประดับประดา
วัฒนธรรมรอบ ๆ ตัวคุณ...ผ่านคำแนะนำที่เรียบง่ายและนำไปปฏิบัติได้จริง
วิธีการต่าง ๆ จะช่วยให้คุณคิดทบทวนวิธีการที่จะทำให้เรามีประสิทธิภาพในการ
ทำงาน (มากขึ้น) ค่อย ๆ ปลุกฝังความสุขและเสียงหัวเราะเข้าไปในที่ทำงาน
และกลับมาตกหลุมรักงาน (อีกครั้ง) หนังสือเล่มนี้คือหนังสือธุรกิจที่ไม่มีศัพท์
เทคนิคทางธุรกิจ อ่านสนุกตั้งแต่ต้นจนจบ”

แอนโธนี่ มิลเลอร์

คำนำสำนักพิมพ์

นี่ใช่คุณบ้างหรือเปล่า...

- ทันทีก่อนที่ตื่นตอนเช้าแล้วรู้ว่าต้องไปทำงาน ก็อยากนอนต่อทันที (ซึ่งเป็นแบบนั้นอาทิตย์ละ 5 วัน จันทร์ถึงศุกร์ วันเสาร์เป็นวันเดียวเท่านั้นที่คุณตื่นอย่างสดชื่น พอวันอาทิตย์คุณก็ล้มตาพร้อมความเครียดว่าเดี๋ยวพรุ่งนี้ก็วันจันทร์...)
- สะดุ้งเข้าขั้นผวา ทุกครั้งที่มีการแจ้งเตือน โលน อีเมล แชต หรือโทรศัพท์ดัง ฯลฯ
- มีความรู้สึกลึกลับ ๆ อยู่ตลอดเวลาว่ามีบางอย่างที่เรายังไม่สามารถตายแล้ว ตายแล้ว
- มีความรู้สึกลึกลับ ๆ อยู่ตลอดเวลาว่าฉันต้องล้มอะไรไปสักอย่างแน่ ๆ แต่ก็ล้มแล้วว่าล้มอะไร
- มีความรู้สึกลึกลับ ๆ อยู่ตลอดเวลาว่าฉันไม่อยากทำงานอีกแล้วตามด้วยความสิ้นหวัง เพราะรู้ว่ามันเป็นความอยากที่ไม่มีทางเป็นจริงได้ (อย่างน้อยก็อีกหลายปี)

ถ้าคุณตอบว่าใช่ แค่อ่านเดียวก็พอแล้ว บอกเลยว่าหนังสือเล่มนี้จำเป็นสำหรับคุณ และขอให้คุณสบายใจได้ว่าอย่างน้อยคุณไม่ได้รู้สึกแบบนี้เพียงลำพัง คนจำนวนมากค้นหาความรักในงานไม่เจออีกแล้ว และเอาเข้าจริง พวกเขาที่รู้สึก ๆ เหมือนคุณนั่นแหละ ว่ากันตามจริงตัวงานเองมันไม่ได้แย่ ไม่ได้เลวร้ายอะไรขนาดนั้น พวกเขาไม่ได้ต้องไปขายพวงมาลัยเสี่ยงตายกลางสี่แยกเหมือนผู้ด้อยโอกาสอีกหลายคน พวกเขาทำงานที่มีเงินเดือน หรือได้ค่าตอบแทนตามสมควร มีสวัสดิการตามสมควร มีวันหยุด

ตามกฎหมาย มีเพื่อนร่วมงานดีบ้างร้ายบ้าง เหมือนทุกออฟฟิศ แต่ถามว่า
อะไรจะทำให้เรารู้สึกแยกกับงานขนาดนั้น นี่แหละที่พวกเราหลายคนไม่รู้

แต่บรูซ เดสลีย์ ผู้เขียนหนังสือเล่มนี้รู้

เขาเป็นถึงรองประธานทวีตเตอร์ยุโรป เขาผ่านมาแล้วกับแนวคิด
การทำงานหลายรูปแบบ และสรุปหนทางให้คุณไปต่อเพียงทำตามคีย์เวิร์ด
สามอย่างง่ายๆ ได้แก่ เดิมพลังภายใน เชื่อมโยงเป็นจังหวัดเดียวกัน และ
สร้างบรรยากาศ

สามอย่างนี้เรียงตามลำดับความเร่งด่วนเลยด้วย หลักการแรกคือ
เดิมพลังภายในให้ตัวเอง ไฟก็สแต่ตัวเองก่อน สำคัญที่สุดที่ต้องทำให้ได้ และ
วิธีการก็ง่ายตายน้ำค แต่คุณต้องลงมือทำให้ได้จริงๆ ก่อนจะตามด้วยหลักการ
ที่สอง เชื่อมโยงเป็นจังหวัดเดียวกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้ทีมขับเคลื่อนไปด้วยกัน
ไม่ใช่ความรู้สึกตึงเครียดที่ต้องแข่งกันตลอดเวลา แต่มันคือความรู้สึกเชื่อมโยง
สิ้นไหน เหมือนเราเป็นคนคนเดียวกัน นั่นต่างหากที่จะทำให้ทีมพุ่งไปข้างหน้า
แล้วจึงตามมาด้วยการสร้างบรรยากาศที่จะหล่อเลี้ยงไดนามิกที่ดีในการทำงาน
ให้ยั่งยืน

หากทำตามสามหลักการนี้ได้ คุณจะพบว่า จริงๆ แล้วงานของเรา
ก็ไม่ได้แย่นะ...มันอาจจะน่า "หลงรัก" ด้วยซ้ำไป

howto

สารบัญ

บทนำ

1

ตอนที่ 1 เติมพลังภายใน

12	เคล็ดลับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความรู้สึกแยะ	15
	บทนำ	16
เติมพลังภายใน 1	เข้าสู่โหมดพระในยามเช้า	22
เติมพลังภายใน 2	ประชุมแบบเดินไปคุยไป	30
เติมพลังภายใน 3	จงสรรเสริญหุ่ฟ้ง	35
เติมพลังภายใน 4	รักษาโรคทนอนไม่ได้	44
เติมพลังภายใน 5	ย่นส์ปดาศห้การท้งานของคณให้สั้นลง	50
เติมพลังภายใน 6	คณล้มเจ้าของร้งงานท้อยู่ในศัวคณ	59
เติมพลังภายใน 7	ปัดการเง้งเต้อน	64
เติมพลังภายใน 8	ไปพักรับประทานอาหารกลางวัน	74
เติมพลังภายใน 9	กำหนดแบบแผนของศัวเอง	82
เติมพลังภายใน 10	พักผ่อนและห้ามทำกิจกรรมดัจท้ลใด ๆ ในวันอาทิตย์	89
เติมพลังภายใน 11	นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ	95
เติมพลังภายใน 12	จตจ้อท้ลระอย่าง	99

ตอนที่ 2 เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน

8 วิธีเสริมความใกล้ชิดให้ทีม	103
บทนำ	104
เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน 1 ย้ายตำแหน่งกาดำน้ำ	128
เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน 2 ลองเพิ่มช่วงพักดื่มชา	133
เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน 3 ลดจำนวนการประชุมลงครึ่งหนึ่ง	138
เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน 4 สร้างการพบปะทางสังคม	148
เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน 5 หัวเราะ	157
เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน 6 ต้อนรับพนักงานใหม่อย่างมีชีวิตชีวา	167
เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน 7 หยุด (ทำตัวเป็น) หัวหน้าที่ยอดเยี่ยม	171
เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน 8 รู้เวลาไหนควรปล่อยให้ผู้อื่น อยู่ตามลำพัง	181

ตอนที่ 3 สร้างบรรยากาศ

10 เคล็ดลับเพิ่มพลังให้กับทีม	187
บทนำ	188
สร้างบรรยากาศ 1 คิดซะว่างานคือปัญหาที่คุณกำลังแก้	215
สร้างบรรยากาศ 2 ยอมรับถ้าคุณทำพลาด	222
สร้างบรรยากาศ 3 ทำให้ทีมสิ้นเข้าใจ	228
สร้างบรรยากาศ 4 โฟกัสที่ประเด็นปัญหา ไม่ใช่ตัวบุคคล	235
สร้างบรรยากาศ 5 ทำความรู้จักกับสปีดาร์แห่งสูตรลัด	240
สร้างบรรยากาศ 6 ห้ามใช้โทรศัพท์มือถือระหว่างการประชุม	247

สร้างบรรยากาศ 7	สนับสนุนความหลากหลาย	254
สร้างบรรยากาศ 8	เปลี่ยนจากการฟรีเซนต์เป็นการอ่าน	258
สร้างบรรยากาศ 9	ใช้หลักการขั้นสุดก่อนตาย	264
สร้างบรรยากาศ 10	ผ่อนคลายเป็น	270

บทส่งท้าย #รักที่ทำงานของคุณ	277
-------------------------------------	-----

บรรณานุกรม	283
เสริมท้าย	287
คำขอบคุณ	305
เกี่ยวกับผู้เขียน	306
เกี่ยวกับผู้แปล	307

บทนำ

รักที่ทำงานของคุณ

งานที่แย่ที่สุดในชีวิตของคุณคืองานอะไร ในวันที่เกิดปีที่สิบหกของผม ตอนนั้นผมเตี้ยกว่าตอนนี้ 28 เซนติเมตร (ปัจจุบันผมสูง 183 เซนติเมตร) ผมเริ่มทำงานที่ร้านอาหารพาสต์ฟู้ดใจกลางเมืองเบอร์มิงแฮม เป็นวัยรุ่นที่ไม่ค่อยมั่นใจในตัวเอง มีวาทะกึ่งวลเรื่องเสียงยังไม่แตกหนุ่ม แถมไม่มีความทำอะไรเลย ตอนนั้นผมยังใหม่ต่อโลกของการทำงาน ไม่กล้าแม้แต่จะพักมือมาคุยเล่นกับเพื่อนร่วมงานเพราะกลัวโดนเจ้านายไล่ออก แต่ผมเชื่อฝังหัวว่านั่นไม่ใช่สิ่งที่จะช่วยให้คนเราชอบงานที่ตัวเองทำ เหมือนกับการที่ไม่มีนักเรียนคนไหนบอกว่าชอบไปโรงเรียน หน้าที่ของผมก็แค่การไปที่ร้านและยืนเซ็ดโต๊ะในความเงียบ

ด้วยความที่เป็นเด็กว่านอนสอนง่าย ผมกลายเป็นพนักงานที่เชื่อฟังและทำตามคำสั่งทุกอย่าง ผู้จัดการร้านสั่งให้เซ็ดทำความสะอาดชั้นหูกองโต๊ะได้อย่างล้างจานด้วยกระดาษทิชชู ผมก็ยอมทำตามอย่างว่าง่าย วันที่ดีคือวันที่เจ้านายบอกว่าไม่ต้องทำความสะอาดและให้ใส่ชุดพนักงานเต็มยศออกไปเดินแจกใบปลิวส่วนลดที่ย่านถนนคอร์เปอเรชั่นสตรีทให้กับกองเชียร์ฟุตบอลที่กำลังหมดแรงใจ

ถึงอย่างนั้น ผมก็ยังพูดได้ไม่เต็มปากว่านั่นคืองานที่แย่ที่สุดในชีวิต ถ้ามองย้อนกลับไป ก็อาจจะใช่ แต่สำหรับผม ณ ช่วงเวลานั้น นั่นอาจไม่ใช่งานที่แย่ที่สุด เพราะตั้งแต่ผมรู้ว่าเราสามารถคุยเล่นกับเพื่อนร่วมงานของเราได้

ต่อให้เป็นวันที่ยาวนานที่สุด เหนื่อยและหนักหน่วงที่สุด ผมก็ยังรู้สึกสนุกได้ ผมค้นพบว่าความสุขของผมขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งที่ผมหัวเราะในแต่ละวัน ขอแค่มีโมเมนต์ตลกๆ สนุกสนาน ผมก็จะรู้สึกเชื่อมโยงกับผู้คนรอบข้างได้ ให้ผมทำงานหนักหลายชั่วโมงติดต่อกันแต่มีเพื่อนๆ อยู่ข้างๆ ยังรู้สึกดีกว่าให้นั่งหงอยอยู่บ้านเฝ้ารายการมาของอินเทอร์เน็ท

งานถัดมาของผมคืองานในคัฟ งานในโรงงาน งานร้านอาหาร และพนักงานโรงแรม (เป็นที่รู้กันว่าเราทำงานแนวนี้ได้สบายใจกว่าถ้าอยู่ในช่วงวัยที่ยังไม่ต้องการเลี้ยงครอบครัว) ผมเปลี่ยนงานจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งเรื่อยๆ จนเริ่มสังเกตเห็นสิ่งหนึ่งที่แปลกมาก ผมพบว่าที่ทำงานที่ดีที่สุดไม่จำเป็นจะต้องมีผู้นำวิสัยทัศน์กว้างไกลที่คอยนำให้เดินตามแผนที่เขาวางไว้อย่างดีเยี่ยม ต่อให้ไม่มีหัวหน้า ที่ทำงานที่ดีก็ยังคงเป็นที่ทำงานที่ดี อยุ่ยกตอนที่ผมทำงานในร้านอาหารเม็กซิกันร้านหนึ่ง ผมเริ่มมีความสุขและรู้สึกวับรรยากาศในร้าน กลับมามีชีวิตชีวาอีกครั้งก็ตอนที่เจ้าของร้านสุดโหดเหี้ยมครั้งสุดท้ายและกระพืดกระพืดเดินออกจากร้านไป เขาเสนอขยับตำแหน่งหน้าที่ว่าทางร้านจัดจานและเสิร์ฟพริ้มซังก้าเพื่อขอบคุณพระเจ้าทันทีที่เขาเดินออกไป

ตอนนั้นเองผมจึงได้รู้ว่าฉันทนธรรมขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับหัวหน้าเพียงคนเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบของทุกคน เราทุกคนมีส่วนทำให้ที่ทำงานกลายเป็นสถานที่ที่อบอุ่นและน่าอยู่

สตีฟ จ๊อบส์ เคยกล่าวไว้ว่า “คุณต้องรักในสิ่งที่คุณทำ” แต่เราก็มารู้กันว่าพูดง่ายกว่าทำเยอะ และมันก็เป็นหนึ่งในคำแนะนำธรรมดาๆ ที่อาจทำให้คนบางคนรู้สึกแะและคิดว่าตัวเองดีไม่พอ หากทุกคนต้องรักงานที่เราทำ แต่เอาเข้าจริงแล้วเรากลับไม่ได้รักงานที่ทำอยู่ เรื่องนี้ใครผิด เป็นความผิดของเรานั่นหรือ สุดท้ายแล้วสิ่งนี้จะกลายมาเป็นจุดอ่อนเสถียรงานเราไหม “หากคุณอยากทำงานนี้จริงๆ คุณจะไม่ขอเงินเดือนเพิ่ม คุณจะไม่นับว่างานหนักจะไม่ป่วนว่าเครียด บางทีเราน่าจะหาคนที่อยากทำงานที่นี้จริงๆ”

ถึงผมจะคิดว่ามันไม่ถูกต้องสักเท่าไรที่เราจะฝากความสำเร็จในหน้าที่การงานไว้ที่ตัวบุคคลเพียงคนเดียว แต่อย่างน้อยก็มีสิ่งที่เราสามารถทำได้

เพื่อทำให้งานของเราดูน่าทำขึ้นอีกหน่อย ปัญหาคือ ทุกอย่างบ่งชี้ว่าฉันไม่ได้เป็นอย่างนั้น ข้อกังขาที่ว่า "งานในยุคก่อนสนุกและน่าทำกว่างานในสมัยนี้เยอะ" นั้นเหมือนจะมีเค้าของความจริงอยู่ เราหลายคนไม่ได้รักในสิ่งที่ทำและเหนื่อยล้ากับสิ่งที่พยายามทำอยู่ งานวิจัยของแกลล์อัปป์สำรวจแรงงานทั่วโลกเปิดเผยว่า ลูกจ้างเพียง 13 เปอร์เซ็นต์เท่านั้นที่รู้สึกผูกพันกับงานที่ทำอยู่ รู้สึกมีส่วนร่วมกับการทำงานที่สูงและกระตือรือร้นทั้งในการทำงานและในที่ทำงาน ในสหราชอาณาจักร ตัวเลขลดลงมาเหลืออยู่ที่ 8 เปอร์เซ็นต์ พวกเขา รู้สึกหมดพลังไปกับการวิตกกังวลเรื่องความไม่มั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดูเหมือนจะแย่งเวลาส่วนตัวของเรามากขึ้นทุกที เราต้องใช้พลังแบ่งสมาธิไปกับการเช็คอีเมลขณะเหลือบตามองมือถือในเข้าวันอาทิตย์ เพื่อว่าเสียงแจ้งเตือนข้อความเข้าที่เพิ่งได้ยินจะเป็นเสียงแจ้งเตือนฉุกเฉิน

แม้จะต้องผ่านการเก็บกวาดขึ้นหูกงโต แต่โดยรวมแล้วผมรู้สึกว่าการชีวิตการทำงานของผมในโชคดี ในศตวรรษที่ผ่านมาผมโชคดีได้ร่วมงานกับบริษัทอย่างกูเกิล ทวิตเตอร์ และยูทูบ ก่อนหน้านั้นผมทำงานกับบริษัทผู้ผลิตนิตยสารชั้นนำอย่าง ฮีท์ และ คิว รวมถึงรายการวิทยุ แคปปีตอล และ คิส ที่ทำงานเหล่านั้นฉันสนุกแล้วแต่เป็นที่ทำงานที่ดี เมื่อผมย้ายมาทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและต้องดูแลทีมงานด้วยตัวเอง ผมรู้สึกปลื้มปิติทุกครั้งเวลาคนที่มาดูงานเอ่ยปากชมว่าพวกเขาชอบบรรยากาศออฟฟิศของทวิตเตอร์ที่ลอนดอนมาก บางคนถึงขั้นอีเมลมาขอเทคนิคเพื่อนำไปปรับปรุงที่ทำงานของพวกเขาเอง

แต่สาเหตุหลักที่ทำให้ผมศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการทำงานอย่างจริงจัง เริ่มมาจากตอนที่ผมทำงานที่ทวิตเตอร์ ตอนนั้นทุกอย่างดูไม่ค่อยจะราบรื่น พนักงานไม่เพลิดเพลินกับการทำงานเท่าในอดีตที่ผ่านมา บางคนถึงกับลาออก ส่วนคนที่เหลือก็หมดพลังและสิ้นหวัง ประเด็นคือผมไม่รู้ว่าจะอะไรทำให้บรรยากาศเป็นเช่นนั้น ผมไม่รู้ว่าจะต้องจัดการกับสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างไร

ด้วยความสงสัย ผมลงมือแก้ปริศนาด้วยการเริ่มทำพ็อดแคสต์ คิดว่า

การบันทึกเสียงออกรายการจะเปิดโอกาสให้ผมได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญระดับหัวกะทิในศาสตร์ด้านจิตวิทยาองค์กร พวกเขาล้วนเป็นผู้ที่เข้าใจจริงว่าอะไรที่จะช่วยทำให้ที่ทำงานกลับมาดีขึ้น แล้วผมก็ต้องประหลาดใจเมื่อหลาย ๆ คำตอบของผู้เชี่ยวชาญฟังดูง่ายมาก ผมและผู้ร่วมก่อตั้งซูทอดด์ (Sue Todd) จึงร้อยเรียงคำตอบเหล่านั้นไว้ในคำแถลงการณ์นิตยสารที่รวบรวม 8 ไอเดียการเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ ที่ทุกคนสามารถนำไปลองใช้เพื่อช่วยให้งานที่ทำอยู่ดีขึ้นได้ สักพักก็เริ่มมีเสียงตอบรับกลับมาอย่างท่วมท้น ไม่ว่าจะเป็นตำรวจ พยาบาล ทนายความ หรือแม้แต่พนักงานธนาคาร พวกกันติดต่อเข้ามาสอบถามว่าพวกเขาจะนำไอเดียเหล่านั้นไปปรับใช้กับงานของตัวเองได้อย่างไร

ผมค้นพบว่า ไม่ใช่เป็นเพราะเราไม่มีการค้นคว้าทดลอง งานวิจัย หรือแม้แต่การสืบค้นว่าอะไรทำให้งานเต็มเต็มและน่าฟังพอใจมากยิ่งขึ้น เรามีงานวิจัยมากพอ เพียงแต่ทุกวันนี้ยังไม่มีเครื่องพิสูจน์ที่จะช่วยยืนยันและเข้าถึงบุคคลวัยทำงานทั่วไป ในหนังสือเล่มนี้ ผมได้กลั่นกรองบทเรียนจากผู้เชี่ยวชาญ แบ่งออกเป็นการเปลี่ยนแปลงง่าย ๆ ทั้งหมด 30 ข้อ ที่ทุกคนสามารถเอาไปลองใช้กับตัวเองหรือเอาไปคุยกับทีมงาน บางข้อเป็นเรื่องที่ผมเองเคยทำมานาน และเห็นผลลัพธ์ที่ดี บางข้อช่วยให้ผมได้แก่นิสัยที่ไม่ดีในตัวเอง รวมถึงสังเกตเห็นในตัวคนรอบข้าง บางข้ออาจฟังดูเป็นไปไม่ได้ แต่พอนำไปลองใช้ จะพบว่ามันได้ผลจริง ๆ

งานของเรา ไม่ว่าจะเป็งานไหน ต่างก็ช่วยเติมเต็มความหมายให้กับชีวิตเราได้ แม้เราจะยังพูดได้ไม่เต็มปากว่าเรารักงานที่ทำ อย่างน้อยเราก็ไม่ควรจะต้องรู้สึกอาย หากเราจะบอกกับโลกว่าเรากุมใจที่งานทำให้เรามีความสุข ผมหวังว่าหนังสือเล่มนี้จะช่วยให้คุณกลับมามีความสุขมากขึ้นอีกครั้ง

รับมือกับความกดดัน

แม้ภายนอกจะดูสงบไร้กังวล แต่เขาคือคนหนึ่งที่ต้องรับมือกับความกดดันอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะหันไปทางไหน ผู้คนมักเรียกร้องและคาดหวังบางสิ่งบางอย่างจากเขาเสมอ ไม่ว่าจะเป็นตอนที่มีคนโทรเข้ามา "ทักทาย" แต่กำชับสั่งงานเพิ่มสองสามอย่างก่อนวางสาย หรือตอนที่เพื่อนร่วมงานอยากรู้ว่าเขาได้ไอเดียอะไรใหม่จากการประชุมที่มครีเอทีฟครั้งล่าสุด คนธรรมดาอย่างเรา ๆ อาจไม่กล้าเปรียบเทียบความกดดันจากงานกับงานของเหล่าร้อยศตวรรษระดับโลก แต่บทเรียนที่ได้จากจูเลียน คาซาบลังกาส์ เป็นก้าวสำคัญที่จะช่วยให้เรากลับมาสนุกกับงานได้อีกครั้ง ก่อนอื่นเรามาย้อนดูเรื่องราวชีวิตของจูเลียน

อัลบั้มแรกของวงเดอะสโตรกส์ (The Strokes) อย่าง *อิสติสอิท (Is This It)* ได้รับเสียงตอบรับอย่างล้นหลามจากแฟนเพลงด้วยยอดขายถล่มทลายตั้งแต่วันแรกที่วางจำหน่ายในปี ค.ศ. 2001 ด้วยคะแนนโหวตที่สูงถึง 91 เปอร์เซ็นต์ ทำให้ติดอันดับสี่อัลบั้มที่คะแนนสูงสุดตลอดกาลของเว็บไซต์ *เมตะคริติก เดอะการ์เดียน* ยกให้เป็นหนึ่งในห้าอัลบั้มที่ดีที่สุดของทศวรรษ *เอ็นเอ็มอี* ให้อัลบั้มนี้เป็นอัลบั้มที่ดีที่สุดในโลกลำดับสี่ของวงการชาร็อคและโล่งใจที่มีวงเกิดมา "กู่วงการเพลงร็อค" นักวิจารณ์ของนิตยสาร *โรลลิงสโตน* กล่าวว่า "สนุกและเข้มข้นกว่าทุกเพลงที่ได้ฟังมาทั้งหมดในปีนี้" และยกให้เป็น "เพลงระดับตำนาน" ปีนั้นทั้งปี บัตรคอนเสิร์ตของเดอะสโตรกส์ขายหมดเกลี้ยงและพวกเขาได้รับเกียรติให้แสดงในฮอลล์คอนเสิร์ตชื่อดังทั่วโลก

เช่นเดียวกับอัลบั้มเปิดตัวของศิลปินหน้าใหม่ดวงอื่น ๆ กระบวนการสร้างสรรค์ผลงานของพวกเขาไม่ได้เลย ใครจะรู้ว่าเดอะสโตรกส์ กลุ่มศิลปินหน้าชีวิตจากนิวยอร์ก อัลบั้มในสตูดิโอหนึ่งปูเน่ปล่อยที่ขึ้นใต้ดินของอพาร์ตเมนต์โลเวอร์อีสต์ไซด์ในแมนแฮตตัน หน้าที่เขียนเพลงตกเป็นของนักร้องนำอย่างจูเลียน คาซาบลังกาส์ เพราะนักร้องนำแม้แต่จอร์จออยู่กับการแต่งเพลงใหม่เลยโชคไม่ดีต้องคว่ำตำแหน่งเจ้าของทรวงมที่ดูดีเป็นอันดับสี่ของวง

ไปครอง แม้วางการเพลงจะมีดนตรีที่ได้รับการยอมรับอย่างการแจ๊ซ และ มีอิทธิพลของคนตรียุค 60 และ 70 อยู่ก่อนแล้ว แต่ผลงานของพวกเขาก็ยัง ถือว่าสดใหม่ เดอะสโตรกส์ทัวร์คอนเสิร์ตโปรโมตอัลบั้มตลอดทั้งปีจนสามารถ สร้างฐานแฟนคลับที่หลงใหลในวงได้อย่างรวดเร็ว หลังจากนั้นไม่นานแฟน ๆ ก็เริ่มถ้ามถึงอัลบั้มชุดใหม่

ถ้าอัลบั้มเปิดตัวเป็นไปเบิกทาง อัลบั้มที่สองมักเป็นรากฐานของชื่อเสียง มีศิลปินจำนวนไม่มากนักที่จะโด่งดังจนเป็นตำนานตั้งแต่อัลบั้มแรก แต่ หลายคนก็ไปถึงจุดนั้นได้ด้วยอัลบั้มชุดที่สอง ตัวอย่างเช่น *เนเวอร์มายด์* ของ เนอร์วานา, *แบ็กทูแบสิค* ของเอมี ไวน์เฮาส์, *เลตริจิสเทรชัน* ของคานเย เวสต์, *สตีม* ของฮัสต์ 17 ดังนั้นแล้ว สำหรับวงเดอะสโตรกส์ การทำอัลบั้ม ที่สองซึ่งเป็นก้าวต่อจากความสำเร็จของอัลบั้มแรกถือเป็นก้าวสำคัญ ยิ่ง อัลบั้มแรกดังเป็นพลุแตกด้วยแล้ว ย่อมยิ่งกลายเป็นที่คาดหวัง

ผลลัพธ์คือความรู้สึกกดดันที่ถาโถมเข้ามา ทั้งจากแฟนคลับ นักวิจารณ์ ครอบครัวยุคคอบสนับสนุน หรือแม้แต่สมาชิกในวงเอง มีข่าวหลุดออกมาว่า วงยกเลิกการบันทึกเสียงอยู่หลายครั้งและรีอโปรเจกต์เพื่อเริ่มทำใหม่ อยู่หลายรอบ ตัวจูเลียน คาซาบลังกาส์ เองก็เครียดหนักจนถึงขั้นระบายให้ นักข่าวจากนิตยสาร *โมโจ* ฟังว่า “ผมกดดันตัวเองจนรู้สึกเหมือนตัวจะแตก ออกเป็นเสี่ยงๆ ถ้านักวิจารณ์ หรือผู้คนพากันพูดว่า ‘ครั้งนี้เขาทำให้พวกเรา ผิดหวัง’ หัวผมคงระเบิดและรู้สึกเจ็บปวดมาก”²

เมื่อมีกระแสเรียกร้องให้อัปเดตผลงานหนักเข้า ทางวงจึงส่งผลงาน อัลบั้มชุดใหม่ *รูมออนไฟร์* (*Room on Fire*) ไปให้บริษัทเพลงต้นสังกัด เพื่อให้ทันช่วงยอดขายสูงสุดในไตรมาสที่ 4 ของปี ค.ศ. 2003 ทางบริษัทเริ่ม อัปเดตแผ่นซีดีและส่งให้กับนักข่าวที่เป็นแฟนเพลงฟัง และเมื่อคาซาบลังกาส์ อ่านบทวิจารณ์ฉบับแรกที่ตีพิมพ์ในเดือนตุลาคมจบ ความกลัวที่จะทำให้ แฟนเพลงผิดหวังก็กลับมาเล่นงานเขาอีกครั้ง ผมหวังว่าตอนอ่านเขากำลังนั่ง อยู่นะ

บทวิจารณ์ไม่เป็นไปตามหวัง นักวิวจิตใจคิดว่าอัลบั้มนี้พยายามใช้

กลเม็ดเดิมที่ใช้ในอัลบั้มเปิดตัว แต่ไร้ซึ่งความสดใหม่ของความเป็นต้นฉบับ นักข่าวของ *เดอะการ์เดียน* กล่าวว่า “เกือบทั้งอัลบั้ม *รูมออนไฟร์* เราจะได้ฟังเสียงเพลงของวงที่กำลังอืดโรย พวกเขาพยายามหลีกเลี่ยงที่จะรำลึกว่าเพลงในอัลบั้มเปิดตัวนั้นดีมากแค่ไหน... ส่วนอีกครั้งของอัลบั้มเป็นเพลงธรรมดา ๆ ที่ใส่เข้ามาให้อัลบั้มมีเพลงครบ”³ *เอนเตอร์เทนเมนต์วีคลี่* ของสหรัฐฯ ได้วิจารณ์แทนใจคนฟังหลายคนว่า “อัลบั้มนี้เปรียบเสมือนสำเนาที่ไร้สีสันของอัลบั้ม *อิสติสอิท*”⁴

หรือจะเป็นความเครียดที่เป็นต้นตอทำลายสัญชาตญาณความคิดสร้างสรรค์ของคาซาบลังกาส์ ไม่ว่าจะว่าความกดดันที่จะต้องทำผลงานออกมาให้มีความเป็นต้นฉบับทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของเขาพังทลาย ทั้งนี้ มีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่น่าสนใจยิ่งว่า ความเครียดและความคาดหวังที่ถาโถมคาซาบลังกาส์ ทั้งจากตัวเขาเองและจากคนอื่น ๆ นั้น ทำลายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นไปได้ว่า ความกดดันที่เคยเป็นแรงผลักดันหากมีปริมาณมากเกินไปจะกลายเป็นตัวปิดกั้นจินตนาการ ความคิดของเขาจะเต็มไปด้วยสิ่งรบกวนที่ทำให้ไขว่เขวแทนที่จะเป็นไอเดียสดใหม่ เมื่อคนเรารู้สึกเครียด สติปัญญาของเราก็จะหดหาย แล้วเราก็จะเริ่มหันกลับไปยึดและใช้วิธีเดิมที่เคยได้ผลในครั้งก่อน เรามีแนวโน้มที่จะทำแบบเดิมแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เหมือนที่นักข่าวจาก *เอนเตอร์เทนเมนต์วีคลี่* วิจารณ์เพิ่มว่า “น่าเป็นห่วงจริงๆ ที่เดอะสโตรกส์วนไปใช้มุกเดิมของตัวเองเร็วเกินไป”⁵

แล้วมันเกี่ยวกับงานของคุณอย่างไรนะหรือ ประการแรกคือความเครียดกลายเป็นสภาวะปกติในที่ทำงานไปแล้ว ต้นตออันเดียวกันที่ส่งผลเชิงลบในกระบวนการแต่งเพลง กำลังร่วมกันขัดขวางรบกวนกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นทุกวันในโลกของการทำงาน รูปแบบการทำงานในชีวิตประจำวันกำลังวิวัฒนาการไปสู่ทิศทางที่ล้วนเปิดโอกาสให้ต้นตอร้ายเหล่านั้นเข้ามา ว่ากันง่าย ๆ ก็คือ การทำงานในโลกยุคใหม่นั้นแย่งทุกที และเมื่อพูดถึงโลกอนาคตก็ยิ่งดูสิ้นหวังมากขึ้นไปอีก ในตอนนี้พวกเรากำลังอยู่ท่ามกลางสองกระแสนิยมที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะเดิมของการทำงานรวมถึงสภาพจิตใจของพวกเราด้วย

เช่นกัน นี่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ เราจึงควรเรียกว่า *กระแสนิยมที่กำลังมาแรง* กระแสแรกคือการเชื่อมต่อถึงกันตลอดเวลา ส่วนกระแสที่สองคือปัญญาประดิษฐ์

ตลอดยี่สิบปีที่ผ่านมา งานเข้ามามีผลกับชีวิตเรามากขึ้นทุกที พอมนุษย์สามารถส่งอีเมลผ่านโทรศัพท์มือถือได้ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเรากับงานก็เปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง เราเชื่อมต่อกับงานได้ขณะที่กำลังเดินทางอยู่บนรถไฟ บนรถเมล์ หรือแม้แต่ตอนนั่งอยู่บนโซฟา เราใช้เวลาไปกับการทำงานมากขึ้น แต่ไม่มีหลักฐานใดบ่งชี้ว่าเราทำงานได้สำเร็จจุลวงมากขึ้น

แรกๆ ก็ดูเหมือนจะดี การส่งอีเมลผ่านทางโทรศัพท์มือถือเข้ามาแยกความสัมพันธ์ของที่ทำงาน ออกจากคำว่า *ทำงาน* อย่างรวดเร็ว เราตอบข้อความจากที่ไหนก็ได้บนโลก เรารู้สึกราวกับว่าได้พบอิสระภาพที่แท้จริง ในที่สุดเราก็สามารถส่งราคาแผ่นปูไวนิลไปให้ลูกค้าขณะที่กำลังนอนแช่อยู่บนโซฟา เราส่งเมลไปทวงใบเสร็จจากโดยสารเดินทางไปเมืองคอร์นิชจากบริษัทขนส่งขณะกำลังเดินทางอยู่บนรถไฟก็ยังได้ สตีฟที่อยู่ฝ่ายขายพอได้วิดีโอเจ๋งๆ มาจากเพื่อนใหม่ที่เพิ่งรู้จักกันในผับเมื่อคืนวันศุกร์ก็สามารถเอามาส่งให้เพื่อนร่วมงานในแผนกดูแลต่อได้ทันที น้อยคนที่จะตระหนักได้ว่าการที่เราส่งอีเมลผ่านโทรศัพท์ได้นั้นทำให้เราต้องทำงานมากขึ้น แต่ที่แน่ๆ คือ ไม่มีใครรู้ว่าเราต้องทำมากขึ้นเท่าไรถึงจะพอ

อย่างไรก็ตาม ตอนนี้พวกเราพอจะมีคำตอบที่ชัดขึ้นบ้างแล้ว งานวิจัยสำรวจคนทำงานในปี ค.ศ. 2012 พบว่าโดยเฉลี่ยพนักงานออฟฟิศในอังกฤษใช้เวลาไปกับการทำงานนานขึ้น 23 เปอร์เซ็นต์ หรือสองชั่วโมงต่อวัน⁹ จาก 7.5 ชั่วโมงเป็น 9.5 ชั่วโมง นี่ถือได้ว่าชั่วโมงการทำงานของเราเพิ่มขึ้นอย่างมาก เพราะต้องไม่ลืมว่าเงินเดือนไม่ได้เพิ่มตาม ที่สำคัญกว่านั้นคือ จิตใจของเราพร้อมทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเกินระยะเวลามาตรฐานของการทำงานที่เพิ่มจำนวนชั่วโมงขึ้นในช่วงต้นเสียด้วยซ้ำ งานวิจัยของนักวิจัยสหรัฐฯ พบว่า 60 เปอร์เซ็นต์ของผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพใช้เวลาทำงาน 13.5 ชั่วโมงต่อวันในวันธรรมดา และทำงานเพิ่มในวันหยุดสุดสัปดาห์อีก 5 ชั่วโมง เพื่อสานต่อ

การทำงานในวันธรรมดาที่ก็พาเข้าไปแล้ว 70 กว่าชั่วโมง⁷ ยิ่งเราพร้อมและว่าง
ทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้นเท่าไร นายจ้างก็จะยิ่งเชื่อว่านี่คือสิ่งที่ควรจะเป็น
ผลสำรวจแรงงานโลกของแกลล์อัปพบว่าบริษัทกว่า 62 เปอร์เซ็นต์ คาดหวังว่า
จะสามารถติดต่อกับพนักงานนอกเวลางานได้⁸

ผมจะแสดงให้เห็นในตอนต่อ ๆ ไปว่ายังไม่ซื้อพิสูจน์ใดที่ยืนยันว่า
ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้นนั้นส่งผลดี อันที่จริงแล้ว หลักฐานทั้งหลาย
ต่างชี้ว่า กฎผลตอบแทนลดน้อยถอยลงส่งผลขณะที่เราเพิ่มชั่วโมงการทำงาน
ผลกระทบแรกสุดเลยคือความคิดสร้างสรรค์ที่ลดลง เมื่อเราตราตรำทำงาน
นาน ๆ เราจะเข้าสู่สภาวะที่นักจิตวิทยาเรียกกันว่า “ความรู้สึกเชิงลบ”
(อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่หน้า 194) ที่แย่ที่สุดก็คือปรากฏการณ์ทาง
จิตเวดดังกล่าวเปลี่ยนงานที่เรารักให้กลายเป็นสิ่งที่เราเกลียดได้ นักวิทยาศาสตร์
บ่งชี้ว่า หากเรามีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี เราจะเริ่มไม่ชอบงานที่เราทำ⁹ ยิ่งพอเจอ
กับความรู้สึกเหนื่อยล้าที่ต้องเชื่อมต่อกับงานตลอดเวลา เรายิ่งไม่มีความสุข
มากขึ้นไปอีก นักวิทยาศาสตร์ที่วัดระดับความเข้มข้นของฮอร์โมนคอร์ติซอล
ที่ขับออกมาทางน้ำลาย¹⁰ ระบุว่า ครึ่งหนึ่งของจำนวนคนที่เรียกอีเมลนอกเวลา
งานมีความเครียดอยู่ในระดับสูง

กระแสดูมาหรือที่ควรเรียกว่าเป็นกระแสนิยมที่กำลังมาแรงอย่างที่สอง
คือปัญญาประดิษฐ์

การปรากฏตัวของหุ่นยนต์ทำให้โลกอนาคตแลดูน่ากลัวเพราะไม่รู้มีใคร
รู้ว่ามันจะพาเราไปในทิศทางไหน ดูเหมือนว่าระบบอัตโนมัติจะส่งผลกระทบ
รุนแรงต่อแรงงานระดับล่าง แต่ด้วยเหตุที่ปัญญาประดิษฐ์ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อช่วย
ทดแทนแรงงานในกระบวนการทำงานที่ซ้ำซาก การใช้งานเทคโนโลยีปัญญา
ประดิษฐ์ก็อาจส่งผลกระทบทางลบในวงกว้างได้เช่นกัน สายอาชีพที่เป็นที่
ถกเถียงกันว่าอาจตกอยู่ในอันตรายคือวงการกฎหมาย ทำไมนะเหรอครับ
ก็เพราะว่างานด้านกฎหมายจำนวนมากเกี่ยวกับการวิเคราะห์เอกสารเพื่อค้นหา
คำพิพากษาในอดีตก่อน ซึ่งคล้ายกับการจดจำเป็นรูปแบบที่คอมพิวเตอร์สามารถ
ทำออกมาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ¹¹ แม้ปัจจุบันนี้งานสายอาชีพ

ด้านกฎหมายจะยังดูน่าสนใจ แต่มีหลายสำนักออกมาคาดการณ์ว่างานด้านกฎหมายเกือบครึ่งจะหายไปในปี 2013¹² และซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์จะเข้ามาทำหน้าที่วิเคราะห์ว่า “ข้อพิพาททางกฎหมายนี้คล้ายกับคดีไหนที่ศาลพิพากษา และตัดสินดังนี้” แทนแรงงานคนในไม่ช้า

แต่ก็ยังมีผู้มองโลกในแง่ดี เขาคนนั้นคือแมทธิว เทย์เลอร์ ซีอีโอของรอยัลโซไซตี้ออฟฟอาร์ท ไม่นานมานี้ เทริซา เมย์ อดีตนายกรัฐมนตรีสหราชอาณาจักรขอให้เขาช่วยเตรียมบทวิเคราะห์รายงานการจ้างงานในอนาคต¹³ แมทธิวบอกกับผมว่า “บทวิเคราะห์ที่บ่งชี้ว่าผลลัพธ์จากการที่ร้านค้าปลีกเริ่มขยายช่องทางขายไปยังโลกออนไลน์กันมากขึ้นนั้นคือการช่วยสร้างอาชีพจริงอยู่ที่ลูกจ้างทำงานหน้าร้านโดนลดจำนวนลง แต่ก็มีลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานในโกดังสินค้าและเป็นพนักงานส่งของ การเพิ่มขึ้นของอัตราการจ้างงานนั้นสูงกว่าตัวเลขลูกจ้างที่โดนเลิกจ้างในอุตสาหกรรมค้าปลีก”¹⁴ อย่างไรก็ตาม เราไม่อาจมองข้ามการคาดการณ์สะท้อนวงจรที่ระบุว่า อาชีพใดก็ตามที่มีอัตราค่าจ้างต่ำกว่า 1,300 บาทต่อชั่วโมงนั้นเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของหุ่นยนต์

แล้วอาชีพไหนจะรอดในอนาคต สรุปคร่าว ๆ ได้ว่า ยิ่งเนื้องานรูทีนซ้ำซากมากเท่าไร ก็ยิ่งง่ายต่อการถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักร จึงเป็นที่ประจักษ์ว่างานที่น่าจะถูกแทนที่ได้ยากที่สุดคืองานที่ต้องใช้พลังงานสมองในการแก้ปัญหา นับไม่ถ้วนที่ล้าแล้วแต่คาดเดาไม่ได้และรับมือได้ยาก อาชีพที่ต้องเจอและตอบคำถามว่า “แล้วถ้าเป็นอย่างนี้ละ” อยู่ตลอดเวลา เช่น ถ้าเราลองวิธีนี้ละ แล้วถ้าเราลองแพ็คสินค้าแบบอื่นดูละ คำถามที่ต้องตอบด้วยความคิดสร้างสรรค์ อาจเป็นแค่ความคิดสร้างสรรค์ในระดับชีวิตประจำวันก็เพียงพอแล้ว การสร้างสรรค์ เขาวนปัญญา และการคิดค้น ล้วนเป็นสิ่งที่ปัญญาประดิษฐ์ยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่ได้ในระยะเวลานี้

ผลกระทบที่ยังไม่เป็นที่รับรู้กันในวงกว้างอย่างหนึ่งของกระแสนิยมที่กำลังมาแรงอย่างแรกคือ การเชื่อมต่อกับงานตลอดเวลาที่ล้าสมัยของพวกเรา หากมีใครถามว่าทำไมชีวิตคนเรากว้านนี้ถึงเต็มไปด้วยความรู้สึก

วิตกกังวล คำตอบก็คงเป็นเพราะส่วนสำคัญของชีวิตอย่างการทำงานนั้น
ดิ่งเครียดกว่าแต่ก่อนมาก จริงอยู่ที่การทำงานย่อมมีช่วงที่ยาก แต่ในยุคที่แล้ว
หรือสองยุคก่อนหน้านี้นั้น เราขีดเส้นแบ่งระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไว้
ชัดเจน ไม่ต้องมาคอยนั่งเซ็งว่าจะมีใครตามงานจากเราไหม

ปัญหาก็คือ หากเราอยากรอดจากการถูกแทนที่ด้วยปัญญาประดิษฐ์
เราต้องใส่ใจฝึกฝนเพื่อผลิตผลงานที่สร้างสรรค์กว่านี้ แต่ความกดดันที่เกิดจาก
การเชื่อมต่อกับงานตลอดเวลาทำให้เรารู้สึกเครียดจนวิตคิดเชิงสร้างสรรค์นั้น
ยากขึ้นทุกที เรากำลังถูกบีบให้เลือกเพียงสองทาง อย่างที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว
ก่อนหน้านั้น บางครั้งนักวิทยาศาสตร์บรรยายสภาวะนี้ว่า "ความรู้สึกเชิงลบ"
ในหนังสือเล่มนี้ ผมจะเล่าว่างานวิจัยทางวิทยาศาสตร์ที่ดำเนินมากกว่า 50 ปี
เผยข้อเสียของความรู้สึกทางลบและข้อดีของความรู้สึกเชิงบวกไว้อย่างไรบ้าง

หลักฐานบ่งชี้ว่า ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ
รอบตัวนั้นขึ้นอยู่กับตัวเราเอง หลายคนอาจไม่ได้เป็นหัวหน้าในที่ทำงาน อาจมี
ลูกทีมสองสามคนให้ดูแล แต่อำนาจในการตัดสินใจสุดท้ายว่างานจะต้องทำ
อย่างไรนั้นเป็นของหัวหน้าทีมที่อาวุโสกว่า แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าเราจะไม่มี
อิทธิพลต่อสิ่งที่เรารู้สึกหรือต่อการตอบสนองของเรากับคนในทีม หนังสือเล่มนี้
เขียนมาเพื่อช่วยทุกคนที่ตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว ไม่ว่าคุณจะเป็นคน
แค่ตัวเอง หรือหนทางเดียวที่คุณจะสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ คือการแนะนำ
คนในทีมให้มาดูแลหาลูกทีมด้วยกันเพื่อหาทางปรับปรุงการทำงาน ไม่ว่าคุณจะทำ
เพื่อบริษัทได้มากน้อยแค่ไหน คุณก็สามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของคุณและ
ผู้คนรอบตัวคุณได้

หนังสือ *กิน นอน ทำงาน วนไป* แบ่งออกเป็นสามตอน เมื่ออ่านครบ
ทั้งหมด ผู้อ่านจะเห็นภาพว่าเราสามารถทำให้บรรยากาศการทำงานมีความสุข
มากขึ้นได้อย่างไร โดยแต่ละตอนสมบูรณ์ในตัวมันเองและสามารถอ่านแยกกันได้

เติมพลังภายใน เนื้อหาในส่วนแรกจะเกี่ยวกับวิธีเติมพลังให้กับตัวเอง
ต้องทำอย่างไรแบบเตอริของเราถึงจะกลับมาเติมอีกครั้ง เคล็ดลับง่าย ๆ

ที่จะช่วยให้เราจับมือกับงานได้ดีขึ้น รวมถึงวิธีเปลี่ยนให้ “ความรู้สึกเชิงลบ” กลายเป็น “ความรู้สึกเชิงบวก”

เชื่อมโยงเป็นจังหวะเดียวกัน เนื้อหาในส่วนของ 2 ผมจะเน้นไปที่ การค้นพบทางวิทยาศาสตร์ครั้งสำคัญที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความเชื่อใจและพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในที่ทีม ผมเขียนโดยตั้งสมมติฐานว่า คุณอาจไม่ใช่คนที่มีความฉลาดหลักในการตัดสินใจ ณ ที่ทำงาน คุณอาจไม่มีอำนาจออกคำสั่งให้เพื่อนร่วมงานทำตาม แต่นั่นไม่ได้หมายความว่าผู้นำของคุณจะรู้วิธีเปลี่ยนแปลงให้สิ่งต่างๆ ดีขึ้น เพราะซีอีโอมักไม่อ่านหนังสือประเภทนี้ พวกเขาวิ่งแต่เอาเวลาไปเข้าคอร์สสัมมนาราคาหลักแสน อย่างไรก็ตาม มีตัวอย่างของทีมที่ประสบความสำเร็จร่วมกันได้ดีขึ้นเพียงเพราะสมาชิกหนึ่งคนลุกขึ้นมาหาแรงจูงใจพร้อมวิสัยทัศน์ผ่านการอ่านบทความดีๆ

สร้างบรรยากาศ ส่วนนี้จะเล่าถึงหนทางสู่ความสุขสงบของทีม โดยจะกล่าวถึงวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างบรรยากาศพิเศษในที่ทีม การค้นพบทางวิทยาศาสตร์อันเยี่ยมยอดที่ผมจะพูดถึงในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ส่วนหนึ่งเป็นผลงานของสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ที่บอสตัน ซึ่งเป็นที่ทำงานของสุดยอดนักประดิษฐ์ผู้เชี่ยวชาญคนหนึ่ง เขาพิสูจน์ให้เห็นว่าทีมที่ประสบความสำเร็จไม่ใช่แค่ทำกิจกรรมด้วยกัน แต่ต้องมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน บทเรียนใดบ้างที่จะช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เพิ่มพลังงาน และความสำเร็จในที่ทำงาน แล้วเราจะไปสู่จุดที่ทีมมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันได้อย่างไร

นักปราชญ์ผู้เชี่ยวชาญที่ผมกำลังพูดถึงอยู่คือศาสตราจารย์แซนดี้ เพนต์แลนด์ ก่อนที่เพนต์แลนด์จะเข้ามาในวงการ นักวิจัยศึกษาค้นคว้าสภาพการทำงานที่แตกต่างกันด้วยวิธีการคาดคะเนสถานการณ์จำลองในห้องทดลอง เพนต์แลนด์ยกเลิกวิธีทดลองที่อิงจากสถานการณ์สมมติ จากนั้นจึงร่วมงานกับทีมเพื่อสร้าง “เครื่องมือวิเคราะห์ผู้คน” ขึ้นมาแทน

เครื่องมือดังกล่าวจะคล้ายป้ายเล็กๆ ไว้วัดสถานะทางสังคมมิติ โดยพนักงานจะห้อยป้ายไว้ที่คอและมีหมายเลขพนักงานอยู่บนป้าย ปกติพนักงานมักมีป้ายพนักงานไว้คล้องคอเพื่อสแกนตอนเข้าออกออฟฟิศอยู่แล้ว ผู้เข้าร่วมการทดลองจึงไม่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใดๆ ป้ายห้อยคอพิเศษอันนี้ช่วยให้เพนต์แลนด์ศึกษาค้นคว้าได้จากสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในออฟฟิศ สิ่งที่ผู้คนที่ทำกันจริงๆ ผลกระทบของการตัดสินใจของพวกเขาต่อผู้คนที่รอบข้าง รวมไปถึงการค้นหาว่าอะไรที่ *ไม่ได้ผล* สิ่งที่เขาค้นพบจะช่วยให้เราทบทวนพฤติกรรมของพวกเราเองในออฟฟิศ ทั้งในแง่ของสิ่งที่เราควรทำและไม่ควรทำ ผมจะแอบเล่าตอนจบให้ฟังเล็กน้อยว่า “อีเมลแทบไม่ได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานในยุคสมัยใหม่เลย”

งานวิจัยเหล่านี้จะช่วยให้เราพบวิธีที่จะสร้างบรรยากาศให้กับที่ทำงาน ลองเลือกหัวข้อที่คุณสนใจ อ่านทำความเข้าใจแล้วลองเอาไปใช้ ลองเอาไปปรึกษากับทีมตอนประชุม หรือแบ่งปันให้กับเพื่อนๆ แล้วคุณจะเห็นว่าเราทุกคนสามารถทำให้งานกลับมามีความสุขขึ้นได้อีกครั้ง

เรามาร่วมสนุกเพลิดเพลินกับงานกันเถอะครับ ถึงเวลาที่คุณจะได้พบกับงานที่สุขสันต์อีกครั้งแล้ว

ตอนที่ 1

เติมพลังภายใน

12 เคล็ดลับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความรู้สึกแย่

บทนำ

- | | |
|------------------|---|
| เติมพลังภายใน 1 | เข้าสู่โหมดพระในยามเช้า |
| เติมพลังภายใน 2 | ประชุมแบบเดินไปคุยไป |
| เติมพลังภายใน 3 | จงสรรเสริญผู้อื่น |
| เติมพลังภายใน 4 | รักษาโรคทนรอไม่ได้ |
| เติมพลังภายใน 5 | อย่าสัปดาห์การทำงานของคุณให้สั้นลง |
| เติมพลังภายใน 6 | โค่นล้มเจ้าของโรงงานที่อยู่ในตัวคุณ |
| เติมพลังภายใน 7 | ปิดการแจ้งเตือน |
| เติมพลังภายใน 8 | ไปพักรับประทานอาหารกลางวัน |
| เติมพลังภายใน 9 | กำหนดแบบแผนของคุณ |
| เติมพลังภายใน 10 | พักผ่อนและห้ามทำกิจกรรมดิจิทัลใดๆ
ในวันอาทิตย์ |
| เติมพลังภายใน 11 | นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ |
| เติมพลังภายใน 12 | จัดจ้อทีละอย่าง |

บทนำ

ทำไมเราต้องเติมพลัง

อเล็กซานดรา มิเชล อดีตพนักงานธนาคารที่ผันตัวมาทำงานด้านวิชาการ ใช้เวลาเก้าปีศึกษาเรื่องราวของอาชีพที่ปรึกษาด้านการลงทุน ขณะปีนป่ายเส้นทางอาชีพขึ้นสู่ยอดต้นไม้เงินวิเศษแห่งโลกธนาคาร

บริษัทที่ปรึกษาด้านการลงทุน ไม่ได้ขึ้นชื่อในเรื่องของความรักใคร่เป็นห่วงเป็นใยในการทำงานร่วมกันของคนในทีม มีกฎข้อหนึ่งที่รู้กันในวงการสี่บทอดมานานหลายทศวรรษ ว่ากันว่าพนักงานใหม่จะต้องทำงานสิบห้าชั่วโมงต่อวัน พวกเขาต้องทำงานตั้งแต่แปดโมงเช้าถึงห้าทุ่มเพื่อแลกกับโอกาสที่จะได้รับรางวัลมหาศาลที่เพิ่มขึ้น 0.1 เปอร์เซ็นต์ ในปี ค.ศ. 2015 บริษัทโกลด์แมนแซคส์เปิดเผยตัวเลขเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานในออฟฟิศสาขาสหราชอาณาจักรของบริษัทว่าอยู่ที่ประมาณ 40 ล้านบาท ตัวเลขดังกล่าวคือยอดเฉลี่ยซึ่งรวมเงินเดือนของพนักงานตำแหน่งที่ได้เงินเดือนน้อยกว่าอย่างเขาๆ ฉะนั้นเงินเดือนเฉลี่ยของที่ปรึกษาด้านการลงทุนย่อมสูงกว่านั้น เงินเดือนของพนักงานที่ทำรายได้สูงสุดอาจสูงกว่า 40 ล้านบาทหลายเท่าตัว¹ สำหรับพนักงานใหม่ที่ต้องทำงานวันละสิบห้าชั่วโมงตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นชีวิตการทำงานอาจได้เงินเดือนเริ่มต้นเพียงเสี้ยวของยอดตัวเลขดังกล่าว แต่เงินเดือนแจ็กพ็อตก้อนใหญ่ที่รออยู่ในอนาคตคือแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้พวกเขาอดทนทำงานได้นานสองถึงสามปี แม้จะต้องอดหลับอดนอน ไม่มีแม้แต่วเวลาได้ขีดใกล้กับเพื่อนฝูง

และคนในครอบครัว

เราหลายคนอาจไม่ต้องเจอกับชั่วโมงการทำงานที่โหดร้ายขนาดนั้น แต่เราได้บทเรียนหลายบทจากการสังเกตสุขภาพร่างกายที่ทำงานไม่หยุดพักและพลังของเหล่าที่ปรึกษาด้านการลงทุน เราจะพบว่าจุดใดที่สร้างความกดดันในชีวิตให้กับเรา

งานวิจัยของมิเชลพบว่าการทำงานที่หนักเกินไปมักส่งผลกระทบต่อร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นน้ำหนักที่เพิ่มจนน่าตกใจ อาการเครียดจนผมร่วง โรคแพนิกและโรคนอนไม่หลับ พอเข้าสู่ช่วงการทำงานปีที่สามและสี่ สุขภาพของพนักงานอาจทรุดโทรมจนถึงขั้นป่วยเป็นโรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง หรือแม้แต่โรคมะเร็ง ผลลัพธ์จากการทำงานที่หนักเกินไปเป็นที่ประจักษ์แก่สายตาคนรอบข้าง ลูกค้ายายหนึ่งสองสังเกตเห็นและเล่าว่าพนักงานบางคน “แทบจะล้มตาไม่ขึ้นอยู่แล้ว”²

ผลกระทบต่อสุขภาพจิตก็ฟังไม่แพ้กัน พวกเขาอาจเสพติด (ยา เครื่องดื่มมีนเมา สื่อลามก) ไม่สนใจคนรอบข้าง เป็นโรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวล ที่จริงแล้วสุขภาพร่างกายและสภาพจิตใจนั้นเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงจนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ อาการเหนื่อยล้าทางกายทำให้งบร่างกายของคนเราติดลบ อาการเสพติดเลยเข้ามาเพื่อช่วยเติมเต็ม พนักงานธนาคารคนหนึ่งกล่าวว่า “ในบรรดาคนที่ผมรู้จัก ผมเป็นคนที่มึนมากที่สุด แต่บางครั้งเหมือนร่างกายเข้ามาควบคุมจิตใจและทำสิ่งที่ทำให้ผมเกลียดตัวเอง แต่ก็หยุดทำไม่ได้ ผมรู้สึกหมดทางสู้” พนักงานอีกคนที่กำลังต่อสู้กับอาการเสพติดกล่าวว่า “ผมตื่นขึ้นมาตอนเช้า นึกย้อนถึงสิ่งที่ทำลงไปเมื่อวาน และภาวนาให้มันเป็นเพียงแค่ฝันร้าย ผมแค่อยากมีสติให้ได้ตลอดทั้งวัน และไม่ปล่อยให้ร่างกายเข้ามาควบคุม” ส่วนพนักงานอีกคนเล่าว่า ความพยายามของพวกเขาที่จะบังคับร่างกายตัวเองมักส่งผลทางกายภาพ “ผมทำทุกอย่างที่ทำได้โดยไม่รู้ตัวเพื่อให้ร่างกายซา มันจะได้ครอบงำผมไม่ได้”

มิเชลสรุปว่า พนักงานธนาคารในงานวิจัยของเธอทุกคนลงเอยที่การกลายเป็นตัวตนในแบบที่แย่ที่สุดของตัวเอง พนักงานคนหนึ่งเล่าให้ฟังว่า

“มีวันหนึ่งผมพุ่งไปหารถแท็กซี่ แต่ประตูล็อกอยู่ คนขับพยายามปลดล็อกให้ แต่ปลดไม่ได้เนื่องจากผมไม่ยอมปล่อยที่เบ็ดประตู ผมโกรธจนทุบกระจกรถ ไม่หยุดเหมือนคนบ้า พร้อมกับด่าคนขับรถที่นำส่งสารคนนั้นไปด้วย” *คนขับอุเบอร์คนนั้นมองไปที่กล้อง กะพริบตาและกดให้คะแนนหนึ่งดาว* ผู้อำนวยการธนาคารบอกกับมิเชลว่า “เมื่อคุณไม่รักร่างกายตัวเอง ไม่เมตตา และไม่เคารพตัวเอง คุณก็จะทำกับคนอื่นแบบเดียวกัน พนักงานธนาคารที่ใจร้ายกับตัวเอง ก็จะกินหัวคนอื่น” ที่น่ากลัวคือการทำงานหนักส่งผลกระทบต่อเข็มทิศศีลธรรมของพวกเขาด้วย เส้นทางที่ทรหดจะค่อย ๆ ทำให้ประกายไฟของความคิดสร้างสรรค์ที่เคยมีในตอนแรกดับมอดลงไปในที่สุด พนักงานป่วยคนหนึ่งเล่าว่า “ครั้งหนึ่งผมเคยรู้สึกมีชีวิตชีวาและคิดไอเดียต่าง ๆ ออกมาได้อย่างง่ายดาย ตอนนั้น กว่าจะคิดออกแต่ละไอเดียผมต้องพยายามอย่างหนัก ไอเดียที่ได้ก็มักไม่ใช่ไอเดียที่สดใหม่”

ไม่แปลกใจเลยที่ *เกมส์ล่าชีวิต* ของภาระงานที่หนักแสนสาหัสอย่างงานธนาคารจะทำให้มีพนักงานเข้าออกเหมือนว่าเล่น สำหรับบริษัทใหญ่ ๆ จะใช้วิธีการ *พังแล้วเปลี่ยน* การนำเข้านิสัยสดใหม่กลายเป็นเพียงกระบวนการกระบวนการหนึ่ง ไม่มีเวลามานั่งเมตตาหรือส่งสารใครมากมายนักเพราะช่วงรับสมัครเด็กใหม่ของปีหน้ากำลังจะมาถึงในอีกไม่กี่เดือน และแน่นอนว่านี่ไม่ใช่สิ่งใหม่ วงการธนาคารปฏิบัติต่อพนักงานเช่นนี้นับมานานหลายทศวรรษมาแล้วปีเล่าที่พฤติกรรมสุดโต่งเหล่านี้เป็นไปโดยไม่มี การตรวจสอบ ที่จริงแล้วมันเป็นเหมือนพิธีการรับน้องเพื่อให้ได้มาซึ่งที่ทางและได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้มีรายได้มหาศาล ในเดือนสิงหาคมปี ค.ศ. 2013 เด็กฝึกงานวัย 21 ปีฝึกงานที่สาขาการลงทุนของธนาคารแห่งอเมริกา หมดสติและเสียชีวิตจากโรคลมบ้าหมู หลังจากพบศพของมอริทซ์ เอียฮาร์ดท์ เพื่อนร่วมงานบอกว่าเขาทำงานไม่ได้นอนมาสามวันติด³

อย่างไรก็ดี มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นหลังจากนั้น คนในวงการร่วมมือกันขัดเกลาวัฒนธรรมการทำงานของพวกเขาให้ดีขึ้น ในฤดูใบไม้ร่วงปี ค.ศ. 2013 บริษัทโกลด์แมนแซคส์ เริ่มด้วยการปรับใช้วิธีปฏิบัติที่ต่างออกไปในการ

รับสมัครพนักงานรอบใหม่ “กรุณาอย่าทำงานในวันเสาร์” คำอ้อนวอนของ พวกเขาเปี่ยมไปด้วยความเมตตา กรุณาอย่างไม่เคยมีมาก่อน ยังเสริมอีกด้วยว่า พนักงานไม่ควรทำงานเกินกว่าเจ็ดสิบถึงเจ็ดสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ “กฎวันเสาร์” ของโกลด์แมนค่อย ๆ พัฒนาจนกลายเป็นกฎข้อบังคับที่ว่าพนักงาน ไม่ควรอยู่ในออฟฟิศหลังสามทุ่มในคืนวันศุกร์จนถึงเช้าวันอาทิตย์ ในครั้งนี้ บริษัทของโกลด์แมนไม่ได้พยายามปรับวัฒนธรรมอยู่เพียงบริษัทเดียว บริษัท หลักทรัพย์เครดิตสวิสก็นำกฎวันเสาร์ไปใช้ ส่วนธนาคารแห่งอเมริกาเอง ก็แนะนำพนักงานว่าไม่ควรทำงานเกินสี่สิบหกวันต่อเดือนจากจำนวนวันทั้งหมด สามสิบวัน⁴

เพื่อนร่วมงานชาวอเมริกันของผมคงต้องขอเวลานอกเพื่อ “ทำความเข้าใจเรื่องนี้” เพราะเห็นได้ชัดว่ามีหลายสิ่งหลายอย่างเกิดขึ้น แต่พวกเรา จำเป็นจะต้องรู้สึกสงสารและเห็นใจเหล่านักสู้ผู้ซึ่งฝันอยากจะเป็นเศรษฐีใหม่ หรือเราจำเป็นจะต้องประมือสรรเสริญให้กับการสร้างทำเป็นต้นตัวของเหล่า ผู้บริหารธนาคารหรือเปล่า ไม่สำคัญว่าจะเป็นเช่นไร พฤติกรรมสุดโต่งของ บรรดาพนักงานธนาคารก็ช่วยสะท้อนให้เราเห็นว่าชีวิตประจำวันที่ธรรมดาสามัญ ของพวกเขาจะเป็นเช่นไรหากทำงานหนักมากเกินไป

แน่นอนว่าสัปดาห์การทำงานของคุณย่อมสั้นกว่าของพนักงานธนาคาร แต่ถ้างานของพวกเขาทำลายสุขภาพกายใจภายในระยะเวลาสามถึงสี่ปี (และบางครั้งก็รักษาให้กลับมาเป็นปกติไม่ได้) ความเครียดที่เกิดจากงานของ พวกเราก็ส่งผลกระทบแบบนั้นได้เช่นกัน แม้อาจเกิดขึ้นช้ากว่าก็ตาม เราก็คง ไม่ต่างจากบรรดาพนักงานธนาคารหากพยายามทำราวกับว่าอันตรายพวกนั้น ไม่ได้กำลังคืบคลานเข้ามา แม้เราส่วนใหญ่อาจจะยังไม่ไปถึงขั้นกลายเป็น มนุษย์กินคน แต่ก็น่าจะสัมผัสได้ถึงอาการป่วยบางอย่าง

ภาวะหมดไฟในการทำงานกำลังแพร่ระบาดไปทั่วโลก การหลีกเลี่ยง ไม่ให้พนักงานหมดไฟในการทำงานไม่ใช่ราคาต่ำงวดที่นายจ้างไว้ศีลธรรม อยากจะเลี่ยง อย่างองค์การภาคธนาคาร ทั้งอุตสาหกรรมขับเคลื่อนด้วย โมเดลการจ้างแรงงานแบบ *พังแล้วเปลี่ยน* รับผิดชอบใหม่ไฟแรงเข้ามา

ให้พวกเขาทำงานสิบห้าชั่วโมงต่อวัน พอเริ่มทำงานเป็นก็เปลี่ยนตัว ใช้งานจนพวกเขาหมดไฟแล้วจ้างคนใหม่เข้ามาทำแทน

แต่หากการทำงานหนักติดต่อกันหลายชั่วโมงไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับคนในหลาย ๆ อุตสาหกรรม ทำไมความอันตรายของมันเพิ่งจะมาดูร้ายแรงขึ้นในตอนนี่ เหตุผลก็เพราะทุกวันนี้เราเชื่อมต่อกับโทรศัพท์ของเราตลอดเวลา⁵ จริงอยู่ที่พนักงานธนาคารนั่งทำงานล่วงเวลามาแต่ไหนแต่ไร ทว่าก่อนการมาถึงของยุคโทรศัพท์มือถือ พวกเขาใช้เวลาหลังเลิกงานเจ็ดชั่วโมงที่มีอยู่อย่างจำกัดไปกับการไม่ทำงานใดเลยจริงๆ พอเป็นยุคนี้แม้แต่ช่วงเวลาพักผ่อนอันน้อยนิดก็หายไปด้วย ยิ่งนานวันก็ยิ่งไม่มีทางออก การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ทำให้หลักปฏิบัติที่มีมาช้านานค่อย ๆ พังลง แม้แต่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยวงจรพลังแล้วเปลี่ยน ก็เริ่มค้นพบว่าพวกเขาใช้บุคลากรที่อาจเป็นอนาคตของวงการสิ้นเปลืองเกินไป ในสภาพการทำงานที่เป็นอย่างทุกวันนี้ เราจะพบข้อเท็จจริงในงานวิจัยหลายต่อหลายฉบับว่าแรงงานเกินกว่าครึ่งถ้าไม่รู้สึกร่วมหมดไฟในการทำงาน ก็รู้สึกเหนื่อยล้า⁶

อีกแนวโน้มที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและเราได้ติดตามสังเกตมาตลอด ในระยะเวลาสองสามปีนี่คือ ความรู้สึกโดดเดี่ยวในที่ทำงาน นักวิจัยพบว่าการเพิ่มสูงขึ้นของความรู้สึกเหนื่อยล้า นั้นควบคู่กันไปกับความรู้สึกโดดเดี่ยวที่เพิ่มสูงขึ้นมากเช่นกัน⁷ เมื่อผู้คนมาถึงที่ทำงาน พวกเขาหมกนั่งอยู่ตรงกลางระหว่างที่นั่งมากมาย และรู้สึกว่าคุณเพียงลำพัง งานวิจัยล่าสุดระบุว่า 42 เปอร์เซ็นต์ของพนักงานชาวอังกฤษไม่มีเพื่อนในที่ทำงานเลยสักคน⁸ นี่ถือเป็นเรื่องแปลกใหม่มาก เพราะหากย้อนกลับไปที่อดีต คนที่มีงานทำจะรู้สึกมีความสุขและรู้สึกเต็มเต็มกว่าคนที่ไม่มีงานทำ เมื่อก่อนงานของเรานั้นเคยมอบความหมายและมิตรภาพให้กับชีวิตของพวกเขาไม่ว่าจะทำอาชีพใด

โดยตลอดทั้งเรื่อง สิ่งนี้คือการหักมุมที่น่าปิติยินดีของการอยู่ถูกที่ถูกเวลา เราทุกคนเกิดมาในยุคที่ความก้าวหน้าและเทคโนโลยีกำลังเบ่งบาน หากคุณพลาดรายการทีวีเมื่อคืน คุณสามารถย้อนดูผ่านโทรศัพท์มือถือระหว่างนั่งรถเมล์ไปทำงานได้ อุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารในกระเป๋าทางกายช่วยให้คุณ

พูดคุยกับใครก็ได้บนโลกใบนี้ ตอนนั้นเราไม่ได้ฝันถึงอนาคตที่ตัวเราอยู่ในสภาพ
ชอมบี้เดินโซเซ ดูดเสียงตัวเองออกขณะเดินเข้าไปในออฟฟิศ แต่เราจินตนาการ
เห็นภาพหุ่นยนต์พอบ้านเอาไอศกรีมชั้นเดมาเสิร์ฟขณะกำลังนอนอาบแดด

มีบางอย่างกำลังผิดเพี้ยนไป แต่เราจะแก้ปัญหาได้อย่างไรหากไม่
ตรวจสอบดูหลักฐานเสียก่อน

ในตอนนี้ เราจะพาคุณเข้าสู่ขั้นตอนการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ
เนื้อหาของตอน **เดิมพลังภายใน** จะมีแนวทางการปรับเปลี่ยนที่ออกแบบมา
เพื่อช่วยให้คุณมีความสุขในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม และเพื่อช่วยให้คุณ
ทำให้ที่ทำงานของคุณน่าอยู่มากขึ้น มีงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์ใหม่ล่าสุด
ที่คุณสามารถนำไปแบ่งปันให้เจ้านายหรือเพื่อนร่วมทีมของคุณฟัง จะได้ช่วย
แนะนำในการปรับปรุงชีวิตการทำงาน มองแนวทางเหล่านี้เป็นแนวทางเพิ่ม
ประสิทธิภาพการทำงานที่ผ่านการพิสูจน์แล้ว เราทดสอบทุกวิธีการและพบว่า
การลองปรับเปลี่ยนตามวิธีการต่าง ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ รวมไปถึงความสนุกในการทำงานได้จริง

สิบห้าปีที่ผ่านมานี้ ความรู้ความเข้าใจในการทำงานของมนุษย์เรา
ก้าวหน้าอย่างเหลือเชื่อ ต้องขอบคุณศาสตร์ด้านประสาทวิทยาศาสตร์
เศรษฐศาสตร์พฤติกรรม และการมาถึงของ “เครื่องมือวิเคราะห์ผู้คน” ที่ทำให้
เรารู้และเข้าใจมากกว่าที่เคยว่างานทำอะไรกับเราบ้าง และการกระทำใด
ที่หากลงมือแล้วจะช่วยให้เราทำงานได้ดีขึ้น ในตอนนี้คุณจะได้รับคำแนะนำ
ที่มีประสิทธิภาพ ไอเดียต่างๆ ที่จะช่วยปรับทัศนคติของคุณต่องานและทำให้
คุณมีความสุขมากขึ้นในที่สุด

การทำงานเคยสนุกมากกว่านี้ก็จริง แต่เราสามารถแก้ไขได้ เราต้อง
ยอมรับว่าความคาดหวังต่อตัวเราได้เปลี่ยนไปแล้ว เราแค่ต้องปรับตัวให้เข้า
กับมัน

มนุษย์งานก็ต้องทำงานวนไป แต่เราไม่จำเป็นต้องทุกข์ทน
ไม่ว่างานที่ทำอยู่ตอนนี้มันใช่สำหรับคุณหรือเปล่า
คุณเพิ่มความสุขและผลงานดีๆ ได้ง่ายๆ โดยไม่ต้องเปลี่ยนอะไรมากมายเลย
จากพ็อดแคสต์สุดเรียลของโลกการทำงาน *Eat Sleep Work Repeat* ที่โด่งดังไปทั่วโลก
กลายมาเป็นคัมภีร์สุดชาญฉลาดที่จะชาร์จพลังให้แก่อคุณ ทุกคนที่ทำงานกับคุณ
เปลี่ยนบรรยากาศการทำงานให้น่าอภิรมย์ขึ้นอีกเยอะในทุกๆ วัน

- ลองเข้าโหมดพระในตอนเช้าดูสักหน่อย
- ลองเปลี่ยนจากนั่งประชุมเป็น “เดินประชุม” ดูไหม
- รู้ไหมว่า แค่อ้ายตำแหน่งกาดม่น้ำ คนทำงานก็สนิทสนมกันมากขึ้น
- อย่าพูดว่า “ขอโทษนะ แต่...” เด็ดขาด!
- ใช้ “สัปดาห์แห่งสูตรลัด” เพิ่มพลังความคิดสร้างสรรค์อย่างพนักงานทวิตเตอร์
- ใช้หลักการ “ชั้นสูตรก่อนตาย” ป้องกันความผิดพลาดในอนาคต

ผลงาน #1 Sunday Times Bestseller จากบรูซ เดสลีย์ รองประธานทวิตเตอร์ยุโรป
ที่อาจจะทำให้คุณอยากติดแฮชแท็กว่า #ฉันโคตรรักงานตัวเอง เป็นครั้งแรกในชีวิต

หมวดจิตวิทยาพัฒนาตนเอง

ISBN 978-616-18-4278-9



9 786161 842789