

“ทำงานเป็นทีม” บนประกาศรับสมัครงาน

ปรีดา ศิริชัยวัฒนานันท์

www.sinchaiwatt.com



เล่านั้นคุณสมบัติในประกาศรับสมัครงานว่า “สามารถ **ทำงานเป็นทีม** ได้” เราตีความอย่างไร? ส่วนตัวสมัยยังหางาน หากเป็นผู้สมัครเห็นแล้วมันแทบไม่มีความหมายเลย!! คิดว่าเราทำได้... แต่แ่งผู้รับสมัครละ มันมีความหมายแค่ไหนกัน?

ดูน่าจะเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น แต่ดังที่บอกไปหากมองในมุมคนสมัครงาน ประสาคณหางานทั่วไป อาจคิดว่าไม่น่าจะใช้คุณสมบัติสำคัญอะไร ก็เขา**จะรู้ได้อย่างไร?** ถ้าเราอยากสมัครงานนั้น เชื่อว่าส่วนใหญ่ ย่อมบอกตัวเองว่าคุณสมบัติข้อนี้เรามีแน่นอน ซึ่งแท้จริงแล้วมันจะตรงตามที่ HR ฝ่ายบุคคล, เจ้าของกิจการหรือผู้ประกาศรับสมัครต้องการหรือไม่?... นั่นสินะ...

เมื่อสงสัยจึงได้ลองถามไปยังคนทำงานฝ่ายบุคคล, เจ้าของกิจการ และคนที่มีประสบการณ์รับผิดชอบที่จะกำหนดคุณสมบัติหาลูกทีม ลูกน้อง ถึงความหมายของเขา แม้จะเคยระบุคุณสมบัตินี้หรือไม่ก็ตาม หากเป็นเขาแล้ว ให้กรอบคุณสมบัตินี้ว่าอย่างไร?

เมื่อได้คำตอบ ก็นำมาคิดวิเคราะห์ได้ข้อมูล และข้อสังเกตที่นำมาแบ่งปันได้ว่า **การทำงานเป็นทีม** ในการรับสมัครงานอาจมีความหมายต่าง ๆ ดังนี้

- **ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้** : คำตอบนี้ค่อนข้างเยอะ และบางแห่งก็เขียนคุณสมบัติไว้ทำนองนี้เลยว่า “สามารถทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้” อ่านแล้วก็ให้ความหมายที่แคบกว่าทำงานเป็นทีมเหมือนเข้าใจได้ง่ายกว่า โดยส่วนใหญ่อธิบายในทำนองสรุปได้ว่า เพราะเป็นงานที่ไม่ได้รับผิดชอบคนเดียว ต้องทำงานเรื่องนั้น หรือชิ้นงานนั้นกับคนอื่น ตัวอย่างง่ายที่สุด เช่น การมาช่วยกันล้างรถ ถ้าอีกคนล้างล้อ อีกคนก็ไปล้างประตู หากมีคนล้างประตูแล้วก็ไปล้างหลังคา ตามแต่โอกาส ไม่ใช่คิดแต่จะล้างที่จุดเดิมตลอดเวลาที่มรดเข้ามา หรือล้างตรงนั้นเสร็จแล้วก็ไปเลย ทั้งที่ส่วนอื่นยังไม่ได้ล้าง ไม่ช่วยกัน ทำนองนี้

ข้อสังเกต : ในความเป็นจริงถ้าเป็นงานที่ง่าย ๆ มันก็อาจไม่เป็นปัญหา แต่หลายครั้งจะเป็นภาวะที่ **เลือกทำ** แยกกันทำส่วนง่าย เกี่ยงกันทำส่วนยาก ส่งผลได้ด้วยว่าเมื่อมีปัญหาจะโทษใคร ซึ่งเบื้องต้นก็จะโทษคนที่ทำตรงนั้น ณ ตอนนั้น แต่หากวิเคราะห์ดู ก็ในเมื่อจริง ๆ เขาอาจไม่ถนัด ไม่ชอบ ส่วนนั้น แต่**ต้องทำ เพราะคนอื่นทำส่วนอื่นไปแล้ว** เช่นนี้ก็ดูไม่ยุติธรรมแม้จะเป็นคนทำผิดจริงก็ตาม เช่นนี้ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มันมีความหมายประมาณหนึ่ง แต่มันก็ยังไม่พอให้เรียกได้ว่าเป็น “ทีม”

- **เข้ากับคนอื่นได้**: ความหมายจริง ๆ อาจเพียงแค่ว่า “**ไม่ทะเลาะกับใคร**” มาทำงานแล้วไม่มีปัญหากับใคร ถ้าเป็นไปได้คืออภัยด้วยไม่ตรีตนั่นเอง



ข้อสังเกต : ที่จริงก็เป็นพื้นฐานที่ดีในการทำงานเป็นทีม เพราะบรรยากาศของการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่มันก็มีไม่น้อยที่सानสัมพันธ์ดี แต่ไม่มีผลงาน ไม่ดี ไม่ถึยง แต่ไม่บอกก็ ไม่ทำ หรือทำผิดประจำแต่ไม่มีใครอยากว่าอะไรด้วยเพราะสายสัมพันธ์ดี ดังนั้น แม้จะอรรถยาศัยดี แต่ถ้ามาเพื่อมีหน้าที่เอาอกเอาใจ ชวนคุยสนุกไปวัน ๆ เรื่องไร้สาระไว้วางใจได้ เรื่องงานไม่ต้องพูดกัน แบบนี้นั้น มันก็คงไม่ใช่สิ่งที่เรียกว่า ทำงานเป็นทีมที่ดี

• **ช่วยกันทำงาน :** บางแห่งนิยามไว้คล้าย ๆ ข้อแรก คือ อยากให้เข้ามาแล้ว **“ช่วยกันทำงาน”** ไม่เกี่ยงงาน แต่สิ่งที่ต่างไป อาจเป็นเรื่องขอบเขต อธิบายแบบเจาะจงก็คือ ทำงานเป็นทีม ในแบบที่ **“รับมอบหมายได้ทุกอย่าง”** เพราะถือว่าช่วยกันมักเกิดจาก ปริมาณงานที่ไม่แน่นอน องค์กรที่เล็ก หรือกำลังเติบโต ย่อมไม่มีผิด อะไรหากกล่าวกันตามความจำเป็น หรือสถานการณ์ขององค์กร

ข้อสังเกต: แม้จะเป็นเรื่องเข้าใจได้ ในองค์กรที่กำลัง ขยับขยาย หรือมีทรัพยากรที่จำกัด ย่อมต้องการคนที่พร้อมจะ สนับสนุนรูปแบบงานเช่นนี้ แต่ส่วนหนึ่งก็ต้องเข้าใจด้วยว่า เพราะ ความไร้ขอบเขต หัวหน้างานอาจไม่แยกแยะ หลงลืม เช่น คนที่ ทำดี ทำเร็ว ทำได้ จึงกลายเป็นคนต้องทำมาก คนที่ทำช้า ไร้ทักษะ อื่น ก็เลยสลาย หรือไม่เช่นนั้น พนักงานที่นี้ก็ต้องต้องได้รับมอบ หมายงานแบบเกินขอบเขตของเงินเดือนไปมากก็มี ถ้าต้องทำงาน เป็นทีมแบบนี้ ไปที่ที่ยั่งยืน เราจะได้ผลงานดีกว่าไหม?

• **เข้าใจการทำงานเป็นทีม :** นี่อาจเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ใน เมื่อคุณสมบัติที่ต้องการคือ **“ทำงานเป็นทีมได้”** ดังนั้น ก็ควรเป็น ผู้ที่เข้าใจการทำงานเป็นทีม แล้วการทำงานเป็นทีมจริง ๆ คืออะไร? ผู้ที่ให้คำตอบเขาก็บอกว่ามันก็ต้องรวมหลายคุณลักษณะเข้าด้วย กัน แล้วให้ทำแบบทดสอบ หรือสัมภาษณ์กันอีกที... ก็ดูดีทีเดียว เพียงแต่...

ข้อสังเกต : บางทีคุณสมบัติว่า การทำงานเป็นทีม เช่นนี้ ก็อยู่ที่ใครกำหนดอีก มันก็ถูกที่การทำงานเป็นทีมย่อมประกอบด้วย

คุณสมบัติหลายส่วน ทั้งแง่ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ การสื่อสาร การให้เกียรติ รวมถึงมีความเป็นมืออาชีพอีกด้วย ทว่า แต่ละเรื่องก็มีมิติ และอาจให้ความสำคัญต่างกันในแต่ละองค์กร แต่ละผู้บริหาร แล้วคนมาสมัครงานจะรู้ได้อย่างไร หรือแน่ใจได้ อย่างไรว่าจะตรงใจผู้ให้สัมภาษณ์แค่ไหน หรือมีนิยามเดียวกันหรือไม่? ต่อให้คนสมัครคิดว่าเข้าใจการทำงานเป็นทีม แต่อาจเข้าใจคนละ อย่าง หรืออาจเข้าใจผิดไปคนละทิศทางก็เป็นได้

จากข้อสังเกตต่าง ๆ ทำให้คิดว่าบางทีคุณสมบัติการทำงาน เป็นทีมอาจไม่จำเป็น หรือไม่ควรกำหนดเป็นคุณสมบัติในการ รับสมัครงาน เพราะยากจะแน่ใจว่าคุณสมบัตินี้คืออะไร แถมหลาย แห่งนั้น แผนกบุคคล (HR) เอง ก็เป็นฝ่ายมีปัญหากับแผนกอื่นไปทั่ว หรือเหล่าหัวหน้างาน ก็ไม่เคยทำงานเป็นทีมได้ให้เห็นเป็นตัวอยาง เลย

ไหนจะความไม่ชัดเจนของระบบงาน, ขอบเขตงาน, สายการบังคับบัญชา, การพิจารณาผลงาน เหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อ การทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น ซึ่งพบเห็นมาบ่อยครั้งในฐานะที่ผมเป็น วิทยากรอบรมพนักงาน ดังนั้นองค์กรอาจต้องมีพื้นฐานที่ดีที่ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้ได้ก่อนด้วยซ้ำไป ก่อนที่จะไป ประกาศรับสมัครคนที่มีคุณสมบัติทำงานเป็นทีม รวมถึงพัฒนาหรือ นิยามความเป็นทีมสู่พนักงานให้มีความหมายไปในทางเดียวกัน

มีเช่นนั้นพนักงานใหม่พร้อมแค่ไหน อยากเป็นทีมแค่ไหน อยู่ไปมันก็ไม่ไหว ไม่รอด เช่นงานก็จับฉ่าย, หลายเรื่องไร้คนรับผิดชอบ, หัวหน้าเห็นแก่ตัว, เราทำดีเสมอตัว ทำชั่วโดนโบยเตือน, เงินเดือน ผลตอบแทนปรับกันง ๆ อะไร ๆ เหล่านี้ ที่ถ้ามองออกมันเริ่มจาก “ระบบ” ขององค์กรมาก่อน หากเป็นเราแม้จะเข้าใจการทำงานเป็น ทีมแค่ไหน เข้ามาทำงานแล้วเจอระบบ ง ๆ มึน ๆ แบบนี้คงทำงาน เอาตัวรอดไปวัน ๆ ดีกว่า หรือส่วนใหญ่ก็อาจอยู่ในรูปแบบ “ทีม ใคร ทีมมัน” ซึ่งจริง ๆ ก็มันเป็นทีมไหม? คุณคิดว่าไงละครับ