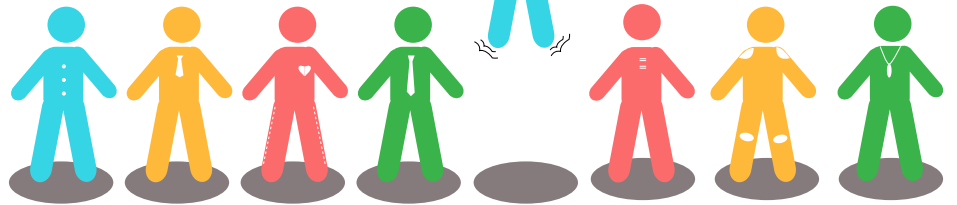


ลูกพี่...

ที่ต้องเลือก (มาก) หน่อย



ครั้งนี้ขอพูดเรื่องลูกพี่ลูกน้องกันสักนิด เนื่องจากมีเพื่อนเข้ามาปรึกษาเรื่องคน แล้วเป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจ จึงอยากนำมาเล่าต่อให้เพื่อน ๆ ได้ฟังกัน เข้าเรื่องเลยแล้วกัน

บริษัทของเพื่อนผมขายผลไม้ส่งห้างสรรพสินค้า ตอนนี้อยู่รับพนักงานตัดแต่งผลไม้เข้ามาใหม่ ซึ่งช่วงแรกก็ทำงานและเชื่อฟังดี แต่หลังผ่านไปเพียง 3 เดือน ทางหัวหน้างานมาบอกว่าน้องคนนี้ซึกเริ่มแข็งข้อ พุดจาไม่ดี เวลาที่สั่งอะไรก็แสดงสีหน้าไม่พอใจ แถมยังไปสนิทกับพวกกลุ่มตัวแสบจอมนินทา

ผ่านไปอีก 3 เดือน เพื่อนผมก็มาเล่าให้ฟังอีกว่า น้องคนนั้นได้มาขอลาออกไปแล้ว ซึ่งสาเหตุที่น้องเขาลาออกนั้น ได้พูดว่าไม่พอใจหัวหน้างานที่สั่งเขาทำงานเยอะ และได้ข่าวว่าหัวหน้าชอบรายงานเอาใจเจ้านาย เจ้านายจึงถามว่า “แล้วได้ข่าวมาจากใครล่ะ เพราะเรื่องรายงานนั้นเป็นหน้าที่ที่ต้องมารายงานยอดอยู่แล้ว” แต่เจ้าตัวก็ไม่ยอมตอบ เพราะกลัวจะทำให้คนที่อยู่เดือตร้อน หลังเล่าให้ฟังเพื่อนผมก็บ่นปิดท้ายว่า “ผ่านไป 1 ปีนี้คนที่ 5 แล้วนะที่ออกเพราะเรื่องนินทา”

หลังจากฟังเพื่อนร่ำบ่นเรื่องงาน ผมกลับมานั่งคิดแล้วก็พบว่าเรื่องนี้ เพื่อนผมพลาดในหลาย ๆ เรื่อง แต่เรื่องที่สำคัญคือ **ไม่ได้เลือกรุ่นพี่-รุ่นน้องในที่ทำงาน** เพราะหากเราได้รุ่นพี่ที่มีทัศนคติในการทำงานดีแล้ว โอกาสที่รุ่นน้องเรียนรู้สิ่งที่ดีก็จะตามมาด้วย แล้วอย่างไรถึงจะเรียกว่า **“พอดิ”** ในการดูแลรุ่นน้อง เพราะบางครั้งเรามักเห็นรุ่นพี่ที่ดูแลรุ่นน้องดีมาก เวลาที่เจองานหนัก หรือเจอปัญหาอะไรก็ยื่นมือเข้าไปช่วยตลอด สรุปกลายเป็นได้ **“รุ่นน้องที่รักรุ่นพี่ แต่ไม่เก่งงาน”**

“หากเราได้รุ่นพี่ที่มีทัศนคติในการทำงานดี โอกาสที่รุ่นน้องเรียนรู้สิ่งที่ดีก็จะตามมาด้วย”

เรื่องนี้ต้องให้ทั้งไม่แข็งและไม่อ่อนเป็นอาวูอแก่รุ่นพี่ เช่นเวลาที่เขาทำดีก็สมควรให้คำชมเชย เพื่อให้เขารู้ว่าตัวเองมีความสามารถ/มีคุณค่า แล้วสามารถพัฒนางานที่ทำต่อ ยอดไปได้ อย่งไรบ้าง ยิ่งพูดให้เห็นภาพแล้วรับรองว่าเด็กที่อยากประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้นแน่นอน หรือบางครั้งก็ลองมอบโจทย์ที่ท้าทายให้เขาได้แสดงฝีมือบ้าง

เมื่อยามที่ลูกน้องเจอปัญหา สิ่งแรกที่ลูกพี่ต้องอธิบายให้ฟังคือ สาเหตุที่มาของปัญหา แสดงให้เห็นข้อดีเมื่อมีการแก้ไขแล้ว หรือต้องนำคำแนะนำมาปรับใช้อย่างไรให้ดีขึ้น ลูกพี่ประเภทที่เมื่อพบว่าลูกน้องโดนตำหนิจากหัวหน้างานแล้วเออออกตามลูกน้อง แถมบางคนยังเอาเรื่องส่วนตัวที่เคยมีปัญหาผสมโรงเข้าไปด้วย แบบนี้เป็นอันตรายนะครับ โดยเฉพาะกับเด็กใหม่ เพราะเด็กใหม่มักจะเชื่อคนที่มาเอาใจ ยิ่งเวลาที่ตัวลูกพี่โดนตำหนิ ด้วยความใกล้ชิดก็ยิ่งรับความรู้สึกมาได้ง่าย เดี่ยวจะกลายเป็นเหตุการณ์ **“เกลียด...เพราะคนนั้นบอกว่า” “เกลียด...เพราะเขาว่าพี่เรา”**

คราวนี้อยากให้เพื่อน ๆ ลองสังเกตในบริษัทดูว่า เรามีลูกพี่-ลูกน้องประเภทไหนในบริษัท ถ้าลูกพี่ดีก็ขอดีใจแทนด้วยครับ แต่ถ้าลูกพี่ที่ไม่ OK แล้วละก็ ต้องเร่งปรับปรุงเรื่องทัศนคติโดยด่วนเลยครับ เพราะหลายครั้งที่ลูกพี่ทัศนคติไม่ดี ก็มักเป็นคนเพาะ **“ทัศนคติ”** เหล่านั้นให้แก่เด็กใหม่ด้วยครับ