
“Move out of your comfort zone. You can only grow if you are willing to feel awkward and uncomfortable when you try something new” – Brian Tracy

คนชอบมองผมแปลก ๆ หรือไม่ก็นึกว่าผมพูดเล่น เวลาที่ผมบอกว่าผมชอบเห็นลูกน้องรู้สึกเหมือนต้อง
ประคองตัวอยู่ตรงปากเหวดตลอดเวลา

แต่ผมหมายความว่าอย่างที่พูดจริง ๆ นะครับ

เคยรู้สึกมั๊ยครับว่า เวลาที่เจ้านายโยนงานใหม่มาให้ทำ โดยเป็นงานที่เราไม่เคยทำมาก่อน เราจะรู้สึกตื่นเต้น
กอดัน เครียด

แต่ในขณะเดียวกันเราก็จะพยายามผลักดันตัวเองให้เรียนรู้มากขึ้น ทำการบ้านมากขึ้น คิดมากขึ้น

ถึงแม้ว่าเวลาลงมือทำจริง ๆ แล้ว มันจะมีพลาดอยู่ดี แต่ถ้าเราไม่ได้รับโอกาสให้ลองทำอะไรใหม่ ๆ ดูบ้าง เรา
ก็คงไม่รู้ศักยภาพที่แท้จริงของตัวเอง

การที่นิ่งประจำอยู่กับงานเดิม ถึงแม้เราจะมีประสบการณ์เต็มเปี่ยม ใคร ๆ ก็เชื่อมั่นว่าเราสามารถทำงานที่
รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี แต่ความเคยชินมักจะเป็นศัตรูกับความคิดสร้างสรรค์นะครับ แถมยังทำให้เราเคยตัว
ชินกับสิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง จนกลายเป็นสร้างอาณาจักรเล็ก ๆ หรือ comfort zone ของ
ตัวเองขึ้นมา

ดังนั้น ผมถึงชอบโยกย้ายสลับคนไปมาในบริษัท ใครเคยทำการเงิน ผมก็ย้ายไปทำมาร์เก็ตติ้ง ใครเคยเป็น
เอนจิเนียร์ ผมก็โยกไปดูงานขาย หรือใครที่ดูแลนักลงทุนสัมพันธ์ ผมก็ปรับให้ไปดูการพัฒนาบุคคลแทน

ที่ทำอย่างนี้ ก็เพราะผมต้องการดึงเขาออกจาก comfort zone ทำให้เขาต้องพิถีพิถันตัวเองอยู่ตลอดเวลา

แต่ไม่ใช่คิดจะย้ายใครก็ย้ายได้นะครับ เราก็ต้องดูแล้วว่าคนเหล่านี้มีศักยภาพที่จะไปต่อยอดงานด้านอื่นของ
บริษัทด้วย และที่สำคัญที่สุด เขาต้องมี “ทัศนคติที่ดี” ต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นคน “ใจสู้” พอที่จะรับ
ความกดดันได้ ไม่ถอดใจกระโดดลงเหวหรือโกยแนบกลับบ้านไปก่อน!

การเปลี่ยนทัศนคติของคนนั้นเป็นเรื่องยาก ถ้าเขาไม่ยอมรับหรือมีความคิดต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การจะ
ย้ายเขาออกจาก comfort zone เพื่อไปสู่ความท้าทายใหม่ คงเป็นเรื่องลำบาก

แต่ถ้าเขามีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก และยอมรับการเปลี่ยนแปลง เขาก็จะไม่ปิดโอกาสตัวเองที่จะได้
เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คนประเภทนี้ล่ะครับ คือทรัพยากรที่เราต้องรักษาและพัฒนาต่อไป

สำหรับพวกที่ยังยึดติดกับความเคยชินแบบเก่า เราก็ต้องค่อย ๆ ปรับกันไป เรื่องแบบนี้ต้องใช้เวลา แต่ผม
เชื่อว่าเวลาที่เรายพยายามปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปเรื่อย ๆ พนักงานจะค่อย ๆ ซึมซับความเปลี่ยนแปลง
ไปได้เอง

สิ่งที่ทำอยู่ตอนนี้คือทำให้เขาเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องน่ากลัว มันเป็นแค่สิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในชีวิต ก็
เท่านั้นเอง

ดูจากการลองย้ายคนที่ผ่านมา ผมว่ากว่า 90% ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากคนเหล่านี้ไม่มีประสบการณ์
หรือความรู้ในงานใหม่มาก่อน เขาเลยเหมือนผ้าขาวที่พร้อมจะรับสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา และมีไฟที่จะนำเสนอ
ความคิดที่ทีมอาจจะไม่เคยคิดมาก่อน

ในขณะที่เดียวกันเขาก็เรียนรู้ที่จะฟังพาทิมเวิร์คมากขึ้น โดยหาวิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานใหม่ให้ได้ เพราะรู้ว่า ถ้าให้ทำคนเดียว คงทำไม่ได้แน่ และการที่ต้องปรับตัวเองตลอดเวลาทำให้พวกเขาเหล่านี้เติบโตขึ้นมากทั้งทางด้านความคิดและการทำงานร่วมกับคนอื่น

สิ่งที่ผมสังเกตเห็นอีกอย่างหนึ่งก็คือ กำแพงที่เคยกันแต่แผนกออกจากกันนั้นเริ่มลดระดับลง เพราะคนมีการเปลี่ยนแปลง สลับหน้าที่กันมากขึ้น มีการย้ายแผนกกันตลอดเวลา ทำให้ต้องมีการพูดคุยประสานงานกันบ่อย ๆ และเริ่มชินกับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยึดติดกับแผนกหรือตำแหน่งเดิม ๆ

มีคนถามผมอีกว่า พวกที่ย้ายไปแล้วไม่ประสบความสำเร็จล่ะ จะทำอย่างไร

ผมก็แค่ปรับเขาไปสู่งานใหม่ที่เท่านั้นเองครับ ตอนนี้เรามีโปรเจกต์ใหม่ ๆ ขึ้นมาตลอด ดังนั้นเขาอาจไม่ถึงขนาดต้องตัดขาดจากงานเดิมเสียทีเดียว เพียงแต่ต้องจัดเวลาของตัวเองให้ดีโดยแบ่งงานให้ลูกน้องทำมากขึ้น เพื่อที่ตัวเองจะได้มีเวลาทำโปรเจกต์ที่ได้รับมอบหมายด้วย

ผมว่าพอทำโปรเจกต์หนึ่งสำเร็จ เขาอาจสนใจทำโปรเจกต์ใหม่ต่อไปเรื่อย ๆ ก็ได้ เพราะถึงมันจะเครียดและกดดันที่ต้องยืนอยู่ปากเหว แต่ชีวิตมันน่าจะมีรสชาติและตื่นเต้นกว่าต้องทำงานเดิม ๆ ตลอดเวลา เป็นไหน ๆ จริงมั๊ยครับ.