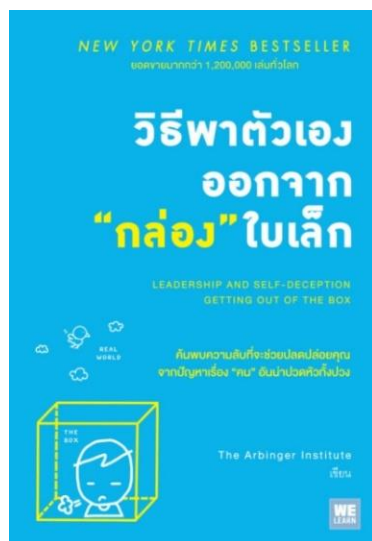


บทปริทัศน์หนังสือ (Book Review)



วิธีพาตัวเอง ออกจาก “กล่อง” ใบเล็ก (Leadership and Self-Deception)

ผู้เขียน The Arbinger Institute

ผู้แปล ดวงทอง สรประเสริฐ

สำนักพิมพ์: วีเลิร์น

บทวิจารณ์โดย

ดวงนภา ทรัพย์แสนดี¹

วิธีพาตัวเองออกจาก “กล่อง” ใบเล็ก เป็นหนังสือที่เปี่ยมด้วยแนวคิดลึกซึ้งและทรงพลังจาก The Arbinger Institute สถาบันที่มีชื่อเสียงระดับโลกด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสถาบันแห่งนี้ได้รับการยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิดที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์และความร่วมมือ หนังสือเล่มนี้เสนอแนวคิดเรื่อง “กล่อง” ที่เปรียบเสมือนกรอบความคิดเชิงลบที่จำกัดตัวเราและความสัมพันธ์กับผู้อื่น หนังสือเล่มนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนหลัก ได้แก่ ตอนที่ 1 โลกของการหลอกตัวเองที่เรียกว่ากล่อง ตอนที่ 2 คนเราเข้าไปอยู่ในกล่องได้อย่างไร และตอนที่ 3 เราจะออกนอกกล่องได้อย่างไร เนื้อหาในแต่ละตอนนำเสนอด้วยการเล่าเรื่องผ่านมุมมองเชิงปรัชญาและจิตวิทยา มีการผูกโยงแนวคิดกับสถานการณ์ในชีวิตจริง ทำให้ผู้อ่านเข้าใจง่ายและมีแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงตนเอง หนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับผู้อ่านที่ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนตัวและในที่ทำงาน ตลอดจนผู้ที่ต้องการมองเห็นโลกในมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม

¹ นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Email: 641848436500001@ptu.ac.th

ตอนแรกของหนังสืออธิบายถึงแนวคิด “กล่อง” ซึ่งหมายถึงสภาวะการหลอกตัวเองและการมองโลกผ่านกรอบแคบ ๆ ที่เราสร้างขึ้นมาเอง ผู้เขียนนำเสนอว่าการอยู่ในกล่องทำให้เรามองคนอื่นเป็นเพียงวัตถุที่สนับสนุนหรือขัดขวางเป้าหมายของเรา ผลกระทบคือความสัมพันธ์ที่บิดเบี้ยวและความล้มเหลวในการสร้างความร่วมมือที่แท้จริง แนวคิดเรื่อง “กล่อง” สามารถวิเคราะห์ได้ในเชิงปรัชญาโดยเปรียบเทียบกับแนวคิด “กรอบความคิด” (Frame Of Mind) ที่จำกัดการมองเห็นความจริงในมิติที่กว้างขึ้น เช่นเดียวกับปรัชญาของอิมมานูเอล คานท์ ที่กล่าวถึงการรับรู้ความจริงผ่านกรอบความคิดที่ถูกปรุงแต่งด้วยอคติของเราเองด้านจิตวิทยา แนวคิดนี้สะท้อนถึงกลไกการป้องกันตัวเอง (Defense Mechanism) ที่ทำให้เรามองข้ามมุมมองของผู้อื่นเพื่อคงไว้ซึ่งความเชื่อที่เรามีต่อโลก ตัวอย่างในหนังสือ เช่น เรื่องราวของคนในองค์กรที่ล้มเหลวในการประสานงาน เนื่องจากพวกเขามองเห็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพียง “ปัญหา” หรือ “อุปสรรค” มากกว่ามองเห็นในฐานะมนุษย์ที่มีคุณค่า ผลกระทบนี้ไม่ได้เพียงสร้างความขัดแย้งในความสัมพันธ์ส่วนบุคคล แต่ยังส่งผลในเชิงระบบต่อองค์กร เช่น การลดประสิทธิภาพของทีม การสูญเสียความเชื่อมั่นในหมู่พนักงาน และการขัดขวางเป้าหมายร่วมขององค์กร แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าการอยู่ในกล่องไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อบุคคล แต่ยังบั่นทอนความสามารถขององค์กรในการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและประสานกันอย่างแท้จริง เพราะพวกเขามองเห็นเพื่อนร่วมงานเป็นเพียง “ปัญหา” หรือ “อุปสรรค” มากกว่ามองเห็นในฐานะมนุษย์ที่มีคุณค่า แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อเราอยู่ในกล่อง เรามักมองเห็นแต่ข้อเสียของผู้อื่น และมักจะพยายามหาเหตุผลมาสนับสนุนมุมมองที่ไม่สร้างสรรค์นั้น จุดเด่นของส่วนนี้คือการช่วยให้ผู้อ่านเริ่มตระหนักถึง “กล่อง” ในตัวเอง และเห็นผลกระทบเชิงลบที่มันมีต่อความสัมพันธ์และการดำเนินชีวิต การนำเสนอที่ชัดเจนและเปี่ยมด้วยตัวอย่างจริงช่วยให้แนวคิดนี้เข้าใจง่ายและน่าติดตาม

ในตอนที่สอง หนังสือได้เจาะลึกถึงสาเหตุที่ทำให้คนเราเข้าไปอยู่ในกล่อง โดยเน้นว่า “การเลือกที่จะหลอกตัวเอง” เป็นปัจจัยหลักที่นำพาเราเข้าสู่สภาวะนี้ กระบวนการนี้มักเกิดจากการละเลยความรู้สึกที่แท้จริงของเรา เช่น การเพิกเฉยต่อความรู้สึกอยากช่วยเหลือผู้อื่นเพียงเพราะเรากลัวเสียประโยชน์ส่วนตัว หนังสือยกตัวอย่างสถานการณ์ในชีวิตประจำวันที่แสดงถึงกระบวนการนี้ เช่น การที่พนักงานในบริษัทเลือกที่จะไม่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทั้งที่รู้ว่าการช่วยเหลือนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อทีม โดยพนักงานคนนั้นกลับเลือกเหตุผลอื่น ๆ เพื่อปกป้องตัวเองจากความรับผิดชอบ ผลลัพธ์คือความสัมพันธ์ที่ห่างเหินและการทำงานที่ไม่ประสานกัน จุดเด่นของส่วนนี้คือการช่วยให้ผู้อ่านสะท้อนถึงพฤติกรรมของตัวเองและเข้าใจว่าทำไมเราถึงเลือกการกระทำที่ดูเหมือนจะสวนทางกับเป้าหมายในชีวิต การวิเคราะห์ในเชิงจิตวิทยาช่วยให้เราเข้าใจว่า “กล่อง” ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด แต่เป็นผลลัพธ์จากการตัดสินใจและพฤติกรรมที่เราสร้างขึ้น

ตอนสุดท้ายของหนังสือเน้นแนวทางและกระบวนการในการออกจากกล่อง โดยเริ่มจากการตระหนักรู้ถึงการมีอยู่ของกล่องในชีวิตของเรา และตั้งคำถามกับความเชื่อหรือกรอบความคิดที่ทำให้เราติดอยู่ในสภาวะนี้ วิธีที่ผู้เขียนแนะนำคือการเปลี่ยนมุมมองที่เรามีต่อผู้อื่น โดยการมองเห็นพวกเขาในฐานะมนุษย์ที่มีความรู้สึก ความปรารถนา และความต้องการเหมือนกับเรา หนังสือเสนอว่าเมื่อเราสามารถละทิ้งการมองคนอื่นเป็นเพียง “วัตถุ” เราจะเริ่มเห็นคุณค่าและศักยภาพในตัวพวกเขา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่แท้จริงและการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้เขียนยังแนะนำการฝึกฝนในชีวิตประจำวัน เช่น การฟังด้วยใจ การแสดง

ความเห็นใจ และการทำสิ่งดี ๆ โดยไม่คาดหวังผลตอบแทน จุดเด่นของส่วนนี้คือการนำเสนอแนวทางปฏิบัติที่จับต้องได้ ซึ่งช่วยให้ผู้อ่านสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ทันที การย้ำถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ที่แท้จริงและการมองโลกในมุมที่กว้างขึ้น ช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อ่านพัฒนาตนเอง

“วิธีพาตัวเองออกจาก ‘กล่อง’ ใบเล็ก” เป็นหนังสือที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารและองค์กรธุรกิจ เนื่องจากนำเสนอแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทั้งระดับบุคคลและองค์กร สำหรับผู้บริหาร หนังสือเล่มนี้มอบเครื่องมือสำคัญในการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้บริหารสามารถใช้แนวคิดเรื่อง “กล่อง” ในการพัฒนาตนเองและทีมผู้นำ ให้ตระหนักถึงกรอบความคิดที่จำกัดการมองเห็นศักยภาพของทีมงาน ช่วยให้เกิดการบริหารงานที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขความขัดแย้งในองค์กร โดยช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจมุมมองของกันและกันมากขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร การลดการอยู่ใน “กล่อง” ของพนักงานทุกระดับจะช่วยลดอุปสรรคในการทำงาน เพิ่มความร่วมมือ และนำไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีขึ้น สำหรับผู้บริหารที่กำลังมองหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรและทีมงานอย่างยั่งยืน หนังสือเล่มนี้นำเสนอทั้งกรอบแนวคิดและแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง ความสำเร็จในการนำแนวคิดนี้ไปใช้จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกระดับในองค์กร ผู้บริหารจึงควรวางแผนการนำไปใช้อย่างเป็นระบบ เริ่มจากการสร้างความเข้าใจ การฝึกอบรม และการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในองค์กร หากองค์กรของคุณกำลังมองหาเครื่องมือในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน หนังสือเล่มนี้จะเป็นคู่มือที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับการเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ