

ปรัชญาเซ็นกับการตัดสินใจ ลาออกจากองค์กร



“ลมพัด ใบไม้ไหว หรือว่าแท้จริงแล้วใจคนต่างหากที่ สั่นไหว” นี่เป็นปรัชญาเซ็นที่เราอาจเคยได้ยินจากภาพยนตร์จีนกำลังภายใน ที่ฟังแล้วกังงๆ ว่าเวลาลมพัดก็ทำให้ใบไม้ไหว เห็นอยู่ชัดๆ ว่าลมคือสาเหตุ แล้วเหตุใดจึงจะต้องมาตั้งข้อสงสัยว่าเพราะลมพัด หรือว่าเพราะใจคนที่เป็นสาเหตุของการไหวของใบไม้ แล้วมันเกี่ยวอะไรกับการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน โปรดติดตาม.....

ก่อนอื่นต้องเข้าใจปรัชญาของเซ็นเสียก่อน ผู้เขียนพบข้อมูลว่า เซ็นนั้นเป็นการผสมผสานของพุทธนิกายมหายานกับขงจื้อ แท้จริงอย่างไรไม่ยืนยัน ที่สำคัญคือ เซ็นให้ความสำคัญกับการรับรู้โลกของบุคคลว่าเกิดจากการตีความสิ่งที่รับรู้ ถ้าอธิบายตามแบบของพุทธหินยานที่เราคุ้นเคยก็จะได้แก่เรื่องของขั้น 5 ที่ประกอบด้วย รูป เวทนา(Feeling) สัญญา(Perception) สังขาร (Formation) วิญญาณ(Conscious) อธิบายด้วยกลไกของการตีความว่า เมื่อรูปหรือตัวกระตุ้นจากภายนอกมากระทบกับประสาทการรับรู้ ก็จะเกิดสิ่งที่เรียกว่า วิญญาณ หรือ Conscious(ที่น่าจะหมายถึงจิตสำนึก) ที่รู้ว่ามีตัวกระตุ้นเกิดขึ้น (ภาพ เสียง กลิ่น รส) จากนั้นจะเข้าสู่ระบบการทำงานของจิตใจที่มักจะเกิดการปรุงแต่ง (สังขาร) ที่อาจดึงมาจากการรับรู้เดิม (ประสบการณ์ที่เคยพบมา) หรือกำหนดเป็นการรับรู้ขึ้นใหม่ (เพื่อเก็บไว้เป็นฐานข้อมูล)เกิดเป็นการรับรู้ (สัญญา)ขึ้น และส่วนที่สำคัญคือเกิดเวทนา คือความรู้สึกชอบไม่ชอบ เฉยๆ ทุกข์ สุข หรืออื่นๆ กระบวนการนี้เกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติรวดเร็วกลายเป็นลักษณะเฉพาะตัวตนของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในการตีความโลกภายนอกของเขา นี่อาจเป็นที่มาของปรัชญาที่น่าฉงนว่า อะไรระทำให้ใบไม้ไหว มันไหวเพราะลมพัด หรือเพราะว่าคนรับรู้ปรากฏการณ์นั้นแล้วเรียกมันว่าใบไม้ไหว เพราะใจคน หรือเพราะลมพัด คงพอจะเข้าใจบ้างแล้ว

ทีนี้มาเข้าเรื่องของ การตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงาน แม้ว่าในภาครัฐการลาออกจะไม่มาก และไม่บ่อยเหมือนภาคเอกชน แต่ก็เห็นข้าราชการกลุ่มหนึ่งที่ย้ายไปมา จากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง ยกตัวอย่างกรณีของอดีตข้าราชการที่เป็นนักเรียนนอก รูปร่างหน้าตาดี ฐานะทางบ้านดี เรียกว่ามีพร้อมทั้งรูปสมบัติ ทรัพย์สมบัติ สติปัญญา แต่ไม่มีความสุขกับการทำงาน ด้วยเหตุผลประมาณว่า ต้องทำงานหนักในขณะที่เพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ไม่ค่อยทำงาน หัวหน้าที่ไม่น่าพึงพอใจ หน่วยงานก็ไม่เห็นคุณค่าของเขาเท่าที่ควร ในที่สุดก็ลาออกจากราชการไปทำงานเอกชน และต่อมาก็กลับเข้ารับราชการ แล้วก็ย้ายจากหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่ง และในที่สุดก็ลาออกอีก ในทำนองเดียวกันก็มีข้าราชการอีกหลายต่อหลายคนย้ายจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง แล้วก็ยังคงต้องการจะย้ายต่อไป ส่วนหนึ่งของคนกลุ่มนี้เป็นผู้ที่เรียกง่าย ๆ ว่า “เก่งเลือกได้ ” คือ ขอย้าย ขอลาไปไหน ก็มักจะได้อย่างใจปรารถนา แต่คำถามคือ อะไรเป็นสาเหตุของการอยากโอน ย้าย หรือลาออกจากองค์กร

เมื่อมีข้อสงสัยอะไรในสมัยนี้ คำตอบอยู่แค่ปลายนิ้วสัมผัส ผู้เขียนจึงค้นหาผ่านระบบ Internet ถึงสาเหตุของการลาออกของพนักงานว่า นักวิชาการตะวันตกเขาศึกษาอะไรกันไว้บ้าง ก็พบในWebsite หนึ่งบอกถึงสาเหตุที่ซ่อนเร้น 7 ประการ ที่ทำให้พนักงานลาออก ซึ่งได้แก่ (1) ผิดหวังกับองค์กร (2) มีทักษะที่ไม่สอดคล้องกับงาน (3) ขาดการสอนงานและการให้ข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงงาน (4) มีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย (5) รู้สึกไม่ได้รับการยอมรับหรือด้อยค่า (6) งานหนักเกินไป และ (7) หหมดความเชื่อมั่นในผู้นำองค์กร

อีก Website หนึ่ง สรุปว่าพนักงานลาออกเพราะ (1) ปัญหาเรื่องค่าตอบแทน (2) ความก้าวหน้าในงาน (3) การยอมรับและการรับรู้คุณค่า (4) ขาดการสนับสนุนช่วยเหลือ (5) ความเครียดและครอบครัว (6) สาเหตุอื่น ๆ เช่นไม่ชอบเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานไกลจากที่พัก งานไม่มั่นคง งานไม่มีอิสระ เป็นต้น

ที่นี้ลองเอาความเข้าใจเรื่องรับรู้โลกภายนอกมาอธิบายก็จะพบว่า สาเหตุของการลาออกทั้งหมดที่สรุปมาเป็นเรื่องของจิตวิทยาทั้งสิ้น หรือว่าแท้ที่จริงแล้ว ใจคนต่างหากที่เป็นสาเหตุ

ผู้เขียนสมัยที่ฝึกงานในบริษัทเล็ก ๆ แห่งหนึ่งในเมือง Denver ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ยากลำบากที่สุดครั้งหนึ่งในชีวิต (และขณะเดียวกันก็มีค่ามากที่สุดด้วย) ผู้เขียนกับเพื่อนบ่นกันว่าสภาพการทำงานในบริษัทนั้นแย่อย่างไร คุณแม่ของเพื่อนซึ่งเป็นชาวแคนาดาอพยพมาอยู่สหรัฐ กล่าวเปรยขึ้นว่า ในสมัยที่เธอยังเด็กและอาศัยอยู่ในแคนาดาอาชีพของคนส่วนใหญ่ในเมืองนั้น คือ การทำเหมืองถ่านหินซึ่งสภาพการทำงานไม่ดีเลย แต่ไม่มีใครสักคนในเมืองที่บ่นเบื่องาน ทุกคนตั้งใจที่มีงานทำ และมีเงินจำนวนน้อยนิดสำหรับการยังชีพ ผู้เขียนกับเพื่อนจึงเลิกลบเรื่องงานกันทันที แต่ก็อดคิดไม่ได้ว่า จริงอย่างที่คุณแม่ของเพื่อนกล่าว ดังนั้นการมองโลกในอีกมุมหนึ่งหรือจิตวิทยาในอีกมุมหนึ่งก็คือ ถ้าหากไม่มีอะไรจะดีไปกว่านี้แล้ว อย่างน้อยที่สุดก็ควรจะได้ใจว่า ยังมีงานทำ ถ้าไม่มีงานทำ จะเอาเงินที่ไหนมาใช้ ใครจะมาเลี้ยงเรา (โตจนป่านนี้แล้ว)

ข้อแนะนำสำหรับคนที่มีความทุกข์กับงานหลาย ๆ ที่ ส่วนใหญ่เราจะพบว่าปัญหาบางอย่างที่ไม่ได้อยู่ที่ภายนอก แต่เป็นปัญหาภายใน คือการตีความโลกภายนอก (เวทนา) ของเราเอง ถ้าแน่ใจว่าปัญหามาจากภายนอก ข้อแนะนำก็คือย้ายงาน แต่ถ้าปัญหาเกิดจากภายในแล้ว ข้อแนะนำก็คือ การปรับการรับรู้โลกภายนอกของเรา หรือตั้งโปรแกรมเสียใหม่ แล้วสำหรับท่านผู้อ่านละ ลมพัดใบไม้ไหว เพราะลม หรือเพราะใจคน



ที่มาของข้อมูล : ศูนย์บริหารการปรับเปลี่ยนระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ผู้เขียน ดร. รัชนิวรรณ วณิชยธนอม www.ocsc.go.th