

ความเข้าใจกัน – แม้ไม่ใช่ประเทศเดียวกัน แต่พื้นฐานเหมือนกัน

สวัสดิ์ค่ะทุกท่าน Essay ของเดือนนี้คือ “ความเข้าใจกัน – แม้ไม่ใช่ประเทศเดียวกัน แต่พื้นฐานเหมือนกัน”

ตั้งแต่เดือนเมษายนปีที่ผ่านมา ดิฉันได้เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท โดยอยู่ในระหว่างการเขียนวิทยานิพนธ์ ในหัวข้อ “การวิเคราะห์นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย - วัฒนธรรมประจำชาติหรือวัฒนธรรมของบริษัท สิ่งใดสำคัญกว่า” ซึ่งเป็นหัวข้อที่ยาวมาก

ที่ดิฉันอยากศึกษาเพิ่มเติมในระดับปริญญาโทเนื่องมาจากดิฉันได้มีโอกาสสอนกฎหมายแรงงานของไทย ให้แก่คนญี่ปุ่นในฐานะผู้บริหารที่สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ตั้งแต่ปี 2558

โดยผู้ที่มาเรียนมักจะประสบปัญหาด้านแรงงานต่างๆ ซึ่งปัญหาของแต่ละบริษัทจะแตกต่างกันออกไป เช่น อัตราการลาออกสูง การนัดหยุดงานและปฏิเสธคำสั่ง เป็นต้น จะเป็นปัญหาใหญ่หรือปัญหาเล็กก็แล้วแต่บริษัท

ในช่วงของการถาม-ตอบ จะมีผู้ที่สอบถามเกี่ยวกับ “การเลิกจ้างโดยไม่ให้เกิดปัญหา” “บริษัทจะออกหนังสือเตือนให้พนักงานที่ไม่ปฏิบัติงานได้หรือไม่” ฯลฯ

ในการสอนเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ต้องสอนในแง่ของกฎหมาย แต่ดิฉันกลับมีข้อสงสัยว่า ถ้า “ปัญหาแรงงาน” คือผล แล้วสาเหตุคืออะไร ถ้าป้องกันสาเหตุได้ อาจจะไม่เกิดปัญหาแรงงาน

จากประสบการณ์ของดิฉัน ดิฉันคิดว่าสิ่งสำคัญต่อไปนี้จะช่วยป้องกัน “สาเหตุ” ได้ ไม่ว่าจะเป็นคนไทย คนญี่ปุ่น หรือประเทศใดก็ตาม โดยไม่เกี่ยวกับสัญชาติและสภาพแวดล้อมที่เติบโต

- ① ความเข้าใจกัน - ยอมรับบุคลิกภาพของแต่ละคน ต้องเข้าใจว่าแต่ละคนไม่เหมือนกัน
- ② Communication - แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเอง ฟังความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น และรู้จักประนีประนอม
- ③ การให้ความรู้ - อธิบายว่า “ทำไมสิ่งนี้จึงสำคัญ” “ทำไมต้องทำ” ลงมือทำจริง ฝึกให้เป็นนิสัย และ Feedback ผลที่ได้

สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ ทั้งในการปฏิบัติตนในองค์กรหรือการอยู่ร่วมกันในฐานะสมาชิกของสังคม ดิฉันหวังว่าเรื่องนี้จะประ โยชน์ต่อทุกท่านนะคะ