

ความคิดดีดีที่อยากแบ่งปัน

จาเวที The Angel นางฟ้าติดปีก รอบ Seat Audition เมื่อ วันที่ 2 สิงหาคม 2557

เป็นที่ฮือฮาเป็นอย่างมาก กับรายการ The Angel นางฟ้าติดปีก เมื่อ “แฟล็กชิป” ในเครือกลุ่มเดอะคิด ประกาศจับมือปีกมีเดียช่อง 3 และสายการบินนกแอร์ ทุ่มงบ 70 ล้านบาทผลิตรายการ “The Angel นางฟ้าติดปีก” พร้อมส่งขายลิขสิทธิ์รายการฟอร์แมตสัญชาติไทยสู่ตลาดโลก การแข่งขันค้นหาแอร์โฮสเตสครั้งแรกในโลกกับรายการค้นหาแอร์โฮสเตสอาชีพในฝันของผู้หญิงทุกคน ทุกวันเสาร์ 17:30-19:00 น. ทางช่อง 3

เมื่อวันเสาร์ที่ 2 สิงหาคม 2557 เป็นสัปดาห์ที่ 2 ในด่านที่ 2 ของเหล่าว่าที่นางฟ้า อาชีพการทำงานแอร์โฮสเตส มักจะได้เจอเหตุการณ์ ไม่คาดฝันตลอดเวลา ทั้งภาวะความกดดันบนเครื่องบิน และการแสดงออกทางด้านบุคลิกภาพ Seat Audition จึงเป็นบททดสอบสำคัญ ว่าพวกเธอจะผ่านภาวะความกดดันนี้ได้ได้อย่างไร ที่ทางรายการนำมาเสนอ

รอบนี้ผู้เข้าแข่งขัน ถูกแบ่งเป็นกลุ่มๆ มาแสดงความสามารถกับศิลปินชื่อดังหลายท่าน เพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม (Team Work) จากนั้นมีอีกหนึ่งบททดสอบที่พวกเธอไม่เคยรู้มาก่อน นั่นคือการสัมภาษณ์ ทดสอบทัศนคติ หรือ วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ของผู้เข้าแข่งขัน

ซึ่งในรอบ Seat Audition ผู้เข้าแข่งขันจะต้องเจอกับคำถามที่กดดัน เพราะว่าต้องเลือกเพื่อนร่วมทีม แข่งขัน 1 คน คือ ผู้ที่ไม่เหมาะกับตำแหน่งแอร์โฮสเตส โดยเฉพาะกับคำถามของพิธีกร กฤษณ์ ศรีภูมิเศรษฐ์ ที่ทำเอาบิ๊บหัวหัวใจรุนแรงกับคำถามที่พิธีกรยิงใส่ผู้เข้าแข่งขัน เหมือนเลี่ยมให้คนไม่ถูกกัน ทั้ง ๆ ที่ทำงานกันมาเป็น Team Work ก่อนจะเข้าสู่บททดสอบนี้ แบบพลิกอารมณ์ผู้เข้าแข่งขันก็ว่าได้ ถึงแม้พิธีกรจะบอกว่าเป็นการสัมภาษณ์เชิงจิตวิทยา หรือ การสัมภาษณ์เพื่อทดสอบทัศนคติ หรือ วุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ของผู้เข้าแข่งขันก็ตาม

ผู้เข้าแข่งขันบางคนถึงกับร้องไห้ออกมาอย่างทนไม่ได้ แต่ขอที่จะไม่เลือกใครซักคน ซึ่งถือว่าผิดกติกาที่ 3 กรรมการ เกรท วรินทร์ ปัญญาญจน์, โอปอล ปาณิสรา พิมพ์ปรี และ ครูเงาะ รสสุคนธ์ กองเกตุ วางกับดักอารมณ์เอาไว้ สุดท้ายทุกคนต้อง “เลือก” เท่านั้น!

ในความคิดเห็นส่วนตัวแล้ว ผมไม่อยากให้โพกัสาวพิธีกร (กฤษณ์ ศรีภูมิเศรษฐ์) ไม่ดีที่ไปยิงคำถามกับผู้เข้าแข่งขันเพื่อจะบิ๊บเค้นให้แสดงความรู้สึกออกมาถึงขนาดนั้น เพราะชีวิตการทำงานจริงๆ ผู้เข้าแข่งขันอาจโดนบทที่โหดมากกว่าที่พิธีกรจำเป็นต้องทดสอบเสียอีก แล้วใครล่ะที่จะสมบูรณ์แบบที่สุด (Perfect) พิธีกรรู้ กรรมการรู้ ทีมงานรู้ ผู้ชมรายการต่างก็รู้กันอยู่ มันมีอะไรมากกว่าที่ออกอากาศ เพราะฉะนั้นการเข้ารอบหรือตกรอบ มีที่มาและที่ไปในคำตัดสินของคณะกรรมการแน่นอน

ในความเป็นจริงที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้ นั่นคือ คนทำงานบริการ โดยเฉพาะอาชีพแอร์โฮสเตส บางครั้งเราแทบไม่มีสิทธิ์พูดเลย หรือพูดได้ก็ไม่ทั้งหมด บ่อยครั้งที่ผู้รับบริการคิดว่าตัวเองดีและถูกต้องเสมอ ผู้รับบริการยิงคำถามด้วยอารมณ์ที่มีอคติโดยไม่คิดที่จะรับฟังคำตอบจากพวกเขาเลย

การจะเป็นแอร์โฮสเตสที่ดี ต้องมีวุฒิภาวะที่เหมาะสม มันมีวิธีการคัดเลือกที่สมคุณค่า คณะกรรมการตัดสินทั้ง 3 ท่าน ก็สามารถตัดสินได้เพราะต่างก็ทำงานในการแสดงด้วยกันทั้งสิ้น แต่ทำไมจึงต้องให้ผู้เข้าแข่งขันซึ่งทำงานเป็นทีมเดียวกันมาตลอด ต้องออกมา Comment กันเองว่าใครเหมาะสมหรือไม่เหมาะที่จะเป็นแอร์โฮสเตส ซึ่งบางทีมก็หลงกลเกมของคณะกรรมการ เลยใส่กันยับ ทั้งที่ก่อนหน้านี้ต่างจับมือร่วมกันทำกิจกรรมจนเหนื่อซึ่มกันไปตามๆ กัน สุดท้ายก็ต้องมาจำกัดกันเอง ชิงดีชิงเด่นกันเอง เกิดความขัดแย้งกันในทีม

เพื่ออะไร ?

เพื่อความอยู่รอดของตนเองเช่นนั้นหรือ ?????

หรือมันต้องฆ่ากันให้ตายไปข้างหนึ่ง ?

กล่าวกันว่า ความขัดแย้งเริ่มมีขึ้นเมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป ระดับความซับซ้อนของ ความขัดแย้งมีตั้งแต่น้อยจนถึงซับซ้อนมาก แต่ในอีกกรณีหนึ่งที่ความขัดแย้งได้เกินขอบเขตของประเด็นเรื่อง งาน เรื่องธุรกิจ และเข้าสู่ความขัดแย้งในเรื่องส่วนตัว หรือการชิงดีชิงเด่นกันในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน เกิดเป็นความขัดแย้งในเชิงลบ (Dysfunctional Conflict) แล้วอาจจะทำความเสียหายให้กับองค์กร มากกว่าผลดี ซึ่งในกรณีนี้ผู้บริหารที่จะต้องริบหาหนทางที่จะขจัดความขัดแย้งดังกล่าวให้เร็วที่สุด มีใช้นิ่งดู ดาย หรือ เป็น backup (behind the conflict) ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพราะความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่อาจ หลีกเลี่ยงได้ และเป็นสิ่งที่ไม่ควรคิดที่จะหลีกเลี่ยงเลย แต่จะต้องทำการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆในองค์กรให้ได้

สาเหตุของการเกิดความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุ เช่น การตกอยู่ในสภาพแวดล้อมต่างกัน, การมีผลประโยชน์ขัดกัน, การมีความคาดหวังในบทบาทต่างกัน, เกิดจากอคติที่ทั้งสองฝ่ายมีความรู้สึกส่วนตัว ที่ไม่ดีต่อกัน และ การมีปทัสสถาน ค่านิยมและการรับรู้ที่ต่างกัน, คนโดยทั่วไปมักนึกถึงความขัดแย้งในเชิง ทำลาย แต่หลาย ๆ ครั้งในองค์กรก็เป็นที่ยอมรับกันว่า หากความขัดแย้งเกิดขึ้นในปริมาณที่พอเหมาะความ ขัดแย้งนั้นจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ขององค์กรได้

ถ้าเราเป็นผู้บริหารเราจะจัดการความขัดแย้งในทีมงานของเราอย่างไร มีข้อคิดหลักๆ อยู่ด้วยกัน หลายประเด็น เช่น การทำให้เห็นภาพงานตรงกัน, การให้คุณ ให้โทษเป็นทีม, การรู้จักรับฟังความคิดเห็นหรือ ความเห็นต่างของคนในกลุ่ม

สรุปได้ว่า การกำจัดการปัญหาความขัดแย้ง คือ สร้างให้ทุกคนในทีมเห็นภาพรวมตรงกันมีเป้าหมายและ ทิศทางตรงไปในทางเดียวกัน, ให้คุณให้โทษเป็นทีม ย่อยเป็นฝ่าย แยกเป็นแผนก แยกเป็นทีมลงไปเลย และ สดุดท้าย คือ ผู้บริหารกล้ารับฟังความคิดเห็นหลอมรวมทุกคนเข้าด้วยกัน แล้วเราก็จะประสบความสำเร็จได้ อย่างแน่นอน เกิดนวัตกรรมขององค์กรที่ดี มีจุดต่างจากองค์กรอื่น

และน่าประทับใจที่สุดในการชม The Angel นางฟ้าติดปีก รอบ Seat Audition เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2557 สำหรับผมแล้วก็คือช่วงที่คุณโอปอล์ ปาณิสรา พิมพ์ปรี 1 ในคณะกรรมการ ได้กล่าวทิ้งท้าย ไว้ว่า “..... ในเวทีของการแข่งขัน ไม่จำเป็นต้องฆ่าใครให้ตาย เพื่อให้ตนเองโดดเด่น.....”

สดุดท้ายของ The Angel นางฟ้าติดปีก รอบ Seat Audition เมื่อ วันที่ 2 สิงหาคม 2557 กลุ่มแรก ใคร? จะเป็นผู้ที่ไม่ผ่านเข้ารอบ ไปหาชมกันได้นะครับ

ชื่อ - นามสกุล	นายศิววิทย์ อาชวีปันธ์ธร
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สังกัด	ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก
เบอร์โทรศัพท์	๐๘-๔๗๗๒-๐๖๐๖

