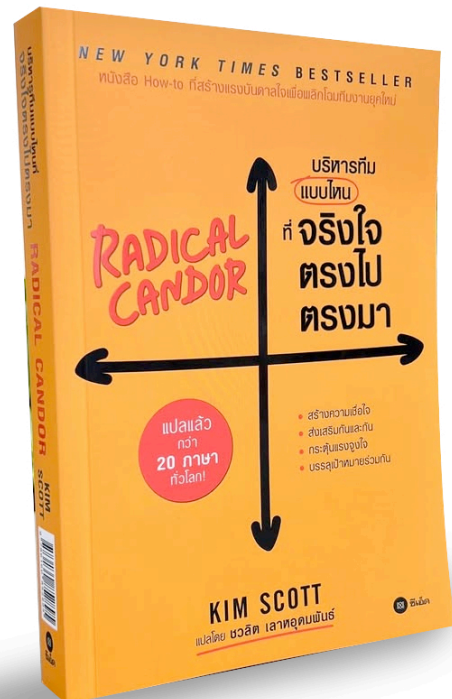


แนะนำหนังสือ

ชื่อหนังสือ: บริหารทีมแบบไหนที่จริงใจตรงไปตรงมา: Radical Candor
 ชื่อผู้เขียนหนังสือ: Kim Scott (คิม สก็อตต์)
 ชื่อผู้แปล: ขวลิต เลาหุดมพันธ์
 ชื่อผู้แนะนำหนังสือ: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธฤตวัน เจริญพร
 Assistant Professor Dr.Tarittawan Chareanporn

ในยุคที่โลกของการทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว “ความเป็นผู้นำ” ไม่ได้วัดกันที่ตำแหน่งหรืออำนาจอีกต่อไป แต่สะท้อนผ่านความสามารถในการสร้างทีมที่แข็งแกร่ง มีเป้าหมายร่วมกัน และมีวัฒนธรรมที่เปิดเผย จริงใจ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน หนังสือ “บริหารทีมแบบไหนที่จริงใจตรงไปตรงมา: Radical Candor” โดย Kim Scott คือ คู่มือที่จะช่วยผู้นำยุคใหม่สร้างทีมแบบนั้นให้เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่แค่หนังสือสำหรับ “หัวหน้า” แต่คือ คัมภีร์สำหรับ **ทุกคนที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น** เพราะในทุกการทำงาน ย่อมมีบทบาทของการสื่อสาร การให้คำแนะนำ การรับฟัง และการนำพาผลลัพธ์มาสู่ทีม ซึ่ง “Radical Candor” หรือ “ความจริงใจตรงไปตรงมา” คือ แก่นสำคัญของสิ่งเหล่านั้น



ทำไมต้อง “จริงใจตรงไปตรงมา”?

Radical Candor ไม่ใช่การตำหนิใครอย่างตรง

ไปตรงมาจนเจ็บซ้ำ ไม่ใช่การเอาใจเพื่อนร่วมงานไปวัน ๆ โดยไม่กล้าพูดความจริง แต่คือ การสร้างสมดุลที่ทรงพลังระหว่าง “ความห่วงใยในตัวคน” และ “ความกล้าที่จะพูดตรง ๆ” ซึ่งเป็นหัวใจของผู้นำที่ดี Kim Scott เสนอแนวทางการบริหารที่เรียบง่าย แต่นำไปใช้ได้จริง ช่วยให้คุณในฐานะหัวหน้า (หรือแม้แต่เพื่อนร่วมทีม) สามารถ:

- พูดคุยเรื่องยาก ๆ ได้โดยไม่ทำร้ายกัน
- แสดงความห่วงใยและความเคารพต่อกันผ่านคำวิจารณ์
- ช่วยให้ทีมเติบโตโดยไม่ลดทอนความสัมพันธ์

*สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

*School of Management, Mae Fah Luang University

*Email: tarittawan.cha@mfu.ac.th

สาระสำคัญในแต่ละส่วนของหนังสือ

Part 1: ปรัชญาการบริหารยุคใหม่

1. สร้างความสัมพันธ์ที่จริงใจตรงไปตรงมา

หัวหน้าที่ดีไม่จำเป็นต้อง “แยกชีวิตส่วนตัวออกจากงาน” แบบที่เคยเชื่อกันมา แต่ควรนำความเป็นมนุษย์ของตัวเองเข้าสู่การทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและไว้วางใจกันได้

2. รับคำแนะนำ ให้คำแนะนำ และส่งเสริมให้เกิดการแนะนำกันและกัน

การให้ Feedback ที่ดีต้องเริ่มจากวัฒนธรรมที่เปิดใจและไม่กลัวความขัดแย้ง หนังสือแนะนำวิธีสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคน “กล้าพูด กล้ารับ และกล้าเปลี่ยน”

3. เข้าใจแรงจูงใจของคนในทีม

ไม่ใช่ทุกคนต้องการเป็นหัวหน้า คนบางคนอยากเป็นผู้เชี่ยวชาญ บางคนอยากสมดุลชีวิต บางคนอยากก้าวหน้าในอาชีพ หัวหน้าที่ดีต้องรู้ว่าแต่ละคน “ขับเคลื่อนด้วยอะไร” และช่วยให้พวกเขาไปถึงจุดนั้น

4. ร่วมมือกันขับเคลื่อนผลลัพธ์

ผู้นำไม่ใช่ผู้สั่ง แต่คือ ผู้ร่วมมือ การขึ้นนั่งโดยไม่เข้าใจบริบทของทีมจะนำมาซึ่งความล้มเหลวในทางตรงข้ามการร่วมสร้างวิสัยทัศน์และแบ่งปันความรับผิดชอบจะนำทีมสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน

Part 2: เครื่องมือและเทคนิค

5. ความสัมพันธ์: สร้างความเชื่อใจอย่างเป็นธรรมชาติ

Kim Scott เสนอเทคนิคง่าย ๆ เช่น “การพูดคุยนอกรอบแบบไม่เป็นทางการ” เพื่อสร้างความใกล้ชิด เช่น การชวนดื่มกาแฟ 15 นาที เพื่อพูดคุยกันในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน ช่วยสร้าง “พื้นที่ปลอดภัย” ที่ทุกคนกล้าพูดในสิ่งที่คิด

6. คำแนะนำ: ชมให้ถูก วิเคราะห์ให้เป็น

การชมที่ไร้ความจริงใจ และคำวิจารณ์ที่ขาดความห่วงใย จะไม่มีทางทำให้ใครดีขึ้นได้ หนังสือเล่มนี้ให้แนวทางที่ละเอียดในการให้ Feedback ที่ทั้ง “จริงใจ” และ “สร้างสรรค์”

7. ทีม: รับมือกับความเปราะบางและหมดไฟ

หัวหน้าต้องสามารถ “อ่านใจทีม” ได้ว่าเมื่อใดทีมกำลังเหนื่อยล้า เมื่อใดทีมกำลังหมดแรงจูงใจ พร้อมเสนอวิธีเชิงรุก เช่น การเปลี่ยนบทบาทชั่วคราว หรือการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ลองงานใหม่ ๆ เพื่อรักษาไฟในการทำงาน

8. ผลลัพธ์: ทำให้ทีม “ไปด้วยกัน” ไม่ใช่แค่ “ทำตามคำสั่ง”

Kim Scott เน้นว่า การบรรลุผลลัพธ์ร่วมกัน ต้องไม่ใช่การไล่บี้ให้คนในทีมทำงานเกินพิกัด แต่คือการดึงศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละคนออกมาและเชื่อมโยงเป้าหมายส่วนตัวเข้ากับเป้าหมายของทีม

จุดเด่นของหนังสือ

- ภาษาที่อ่านง่าย ตรงไปตรงมา ไม่สั่งสอนแบบวิชาการ
- ตัวอย่างจริงจากประสบการณ์ของผู้เขียน ทั้งจาก Google และ Apple
- แบบฝึกหัดและเทคนิคที่นำไปใช้ได้ทันที
- เนื้อหาเหมาะกับหัวหน้าทุกระดับ ตั้งแต่ทีมเล็กจนถึงองค์กรใหญ่

เหตุผลที่คุณควรอ่านเล่มนี้ (ไม่ว่าคุณจะเป็นหัวหน้าหรือไม่ก็ตาม)

- คุณจะเข้าใจว่าความ “กล้าพูดความจริง” สามารถไปคู่กับ “ความห่วงใย” ได้
- คุณจะได้เรียนรู้ศิลปะของการให้ Feedback ที่ไม่ทำลายกำลังใจ
- คุณจะสร้างทีมที่ไว้วางใจกัน กล้าพูด กล้าฟัง และเติบโตไปด้วยกัน
- คุณจะเปลี่ยนจากหัวหน้าที่ “ควบคุม” ไปเป็นหัวหน้าที่ “นำทาง”
- และที่สำคัญ คุณจะเป็นมนุษย์ที่ดีกว่าเดิมทั้งในที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว

สรุป: หนังสือ “บริหารทีมแบบไหนที่จริงใจตรงไปตรงมา: Radical Candor” ไม่ได้เสนอแนวคิดที่หวือหวา แต่นำเสนอ “ความธรรมดาที่ทรงพลัง” ผ่านความกล้าในการเป็นมนุษย์ที่จริงใจ ไม่ว่าจะป็นหัวหน้าทีมเล็ก ๆ หรือผู้บริหารระดับสูง หนังสือเล่มนี้จะช่วยให้คุณสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน นำพาผู้คนให้เติบโต และสร้างผลลัพธ์ที่ทุกคนภูมิใจ ถ้าคุณเชื่อว่า “การบริหาร คือ การใส่ใจคน” เล่มนี้คือ หนังสือที่คุณ **ไม่ควรพลาดด้วยประการทั้งปวง**

ฉบับปรับปรุงแก้ไขอย่างสมบูรณ์ เพื่อความท้าทายในยุคปัจจุบัน

คำนำใหม่ บทส่งท้าย และบทเกริ่นเรื่องการประเมินผลงาน
ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา

แนวคิดของหนังสือเล่มนี้เป็นเรื่องธรรมดาๆ และง่ายมาก

- คุณไม่จำเป็นต้องเลือกระหว่างการเป็นคนที่อ่อนโยนกับขี้ขลาดๆ หรือการเป็นคนที่ทำตัวเย้ายวนกับคนอื่น เมื่อแต่คุณใช้หลักการของ “จริงใจตรงไปตรงมา” เพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรม “ก้าวร้าวรังเกียจ” “เสแสร้งไม่จริงใจ” และ “ตึงใจจนเกินไป” คุณก็สามารถแสดงความเป็นมิตรและชัดเจนในเวลาเดียวกันได้
- กับ สก็อตต์ พูยิเยนเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จทั้งในบริษัทเอกชนและภาครัฐ เป็นผู้มีชื่อเสียงระดับโลกโดยวิธีการที่สำคัญคือการเป็นผู้นำที่โปร่งใสภาพเอื่อให้คำแนะนํายกย่อง “การใส่ใจความรู้สึกส่วนตัว” และ “การท้าทายคนตรงๆ” นอกจากนี้ยังแนะนำวิธีการยอมรับคำวิจารณ์เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำในตัวคุณ และให้คำแนะนำเพื่อช่วยทีมคนอื่นเติบโต
- หนังสือเล่มนี้จะช่วยให้คุณเป็นหัวหน้าสามารถทำหน้าที่หลัก 3 อย่างของตนได้เป็นอย่างดี นั่นคือ

1. สร้างวัฒนธรรมที่จริงใจตรงไปตรงมา
2. สร้างทีมที่เข้าหากัน
3. บรรลุผลลัพธ์ร่วมกัน

บริหารทีมแบบไหนที่จริงใจตรงไปตรงมา เป็นหนังสือที่จำเป็นต้องอ่านสำหรับทุกคนในยุคนี้ ไม่ว่าอาชีพใด ๆ ก็ยังช่วยยกระดับมาตรฐานการบริหารทีมและองค์กรมาสู่ทั่วโลก

“การอ่าน *บริหารทีมแบบไหนที่จริงใจตรงไปตรงมา* เล่มนี้ จะช่วยให้คุณสร้างกับนำทีม และให้แรงบันดาลใจแก่ทีมของคุณได้ทำงานที่ท้าทายที่สุดในชีวิตของพวกเขา”
- เซอร์ริล แชนด์เบิร์ก -

เลือกรูปแบบที่คุณชอบ
✓ e-book audio CD / MP3 audiobook
✓ ปกแข็ง LARGE PRINT (ปกอักษรขนาดใหญ่)



www.se-ed.com



SE-ED Publisher



ไปรษณีย์
SE-ED



ISBN 978-616-038-528-5
9 786160 852855
345 บาท
ผู้จัดพิมพ์: บริษัท สี่เสือ
ผู้จัดพิมพ์: บริษัท สี่เสือ