

Lean In: Women, Work, and the Will to Lead, First Edition
โดย Sheryl Sandberg

วิจารณ์หนังสือโดย

ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย

รองศาสตราจารย์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ชื่อหนังสือ Lean In: Women, Work, and the Will to Lead

ผู้เขียน : Sheryl Kara Sandberg

สำนักพิมพ์ : Alfred A. Knopf, a division of Random House, Inc. New York ฉบับพิมพ์ครั้งแรก ปี 2013

จำนวน 230 หน้า ราคา 24.95 เหรียญสหรัฐ (ประมาณ 820 บาท) ISBN 978-0-385-34994-9



Name:	Sheryl Kara Sandberg
Role:	Facebook's chief operating officer (1991–present)
Alma mater	Harvard College (A.B.) Harvard Business School (M.B.A.)
Board member of	The Walt Disney Company Women for Women International Center for Global Development V-Day

ประวัติผู้เขียน

เชอร์รีล คารา แซนด์เบิร์ก เกิดเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม ค.ศ. 1969 (ปัจจุบันอายุ 44 ปี) ที่กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. ประเทศสหรัฐอเมริกาในครอบครัวของชาวยิว เชอร์รีล เป็นบุตรสาวคนโตของครอบครัวของ Adele and Joel Sandberg บิดาของเธอเป็นจักษุแพทย์และมารดาเป็นคุณวิ
บัณฑิตที่เคยทำงานเป็นครูสอนภาษาฝรั่งเศสก่อนที่จะลาออกเพื่อเลี้ยงดูบุตร เมื่อเธออายุได้ 2 ขวบครอบครัว แซนด์เบิร์กได้ย้ายไปฟลอริดาอยู่ที่บริเวณหาดไมอามีด้านเหนือ เธอเข้าเรียนหนังสือในโรงเรียนของรัฐบาลและมีผลการเรียนระดับสูงสุดในชั้นเรียนเสมอ ในทศวรรษที่ 80 ขณะที่เรียนในระดับมัธยมศึกษาเธอเคยเป็นผู้สอนเต้นแอโรบิค ต่อมาในปี ค.ศ. 1987 ได้สมัครเข้าเรียนที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและสำเร็จการศึกษาอักษรศาสตรบัณฑิตด้านเศรษฐศาสตร์ เกียรตินิยมอันดับหนึ่งและได้รับรางวัล John H. Williams Prize ซึ่งเป็นรางวัลสำหรับ

นักศึกษาที่มีคะแนนสูงสุดทางด้านเศรษฐศาสตร์ในปี ค.ศ. 1991 ต่อมาในปี ค.ศ. 1993 ได้สมัครเข้าศึกษาที่บัณฑิตวิทยาลัยการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและในปี ค.ศ. 1995 เธอสำเร็จการศึกษาเป็นบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตที่มีผลการเรียนยอดเยี่ยมของบัณฑิตวิทยาลัยการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด หลังจากสำเร็จการศึกษาเป็นมหาบัณฑิตทางธุรกิจแล้วเชอร์รีลได้เข้าทำงานที่ปรึกษาทางด้านการจัดการที่ McKinsey & Company ประมาณ 1 ปีต่อมาเธอได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าคณะที่ปรึกษาของลารี ซัมเมอร์ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังในสมัยประธานาธิบดีบิล คลินตัน ต่อมาในปี ค.ศ. 2001 เธอได้เข้าทำงานที่ Google Inc. โดยเป็นรองประธานด้าน Global Online Sales & Operations, เป็น Online Sales of Google's advertising & publishing products และเป็น Sales Operations of Google's

consumer products & Google Book Search ต่อมาในปี 2007 มาร์ค ซัคเคอเบิร์ก ได้พบกับเซอร์ริลที่ขณะนั้นเป็นผู้บริหารระดับสูงของ The Washington Post Company และได้ชักชวนให้เธอเข้าร่วมงานกับ Facebook ในฐานะ Chief Operating Officer ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ประเภทหนังสือ : หนังสือ Lean In: Women, Work, and the Will to Lead หนังสือเล่มนี้เขียนโดยเซอร์ริล

แซนด์เบิร์ก เป็นหนังสืออ่านง่าย สนุก ไปพร้อมๆ กับได้รับสาระสำคัญของแนวทางการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพและหน้าที่การงานสำหรับผู้หญิงให้สามารถก้าวขึ้นสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูงหรือผู้นำในองค์กรได้ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน หนังสือเล่มนี้นอกจากจัดพิมพ์ทั้งฉบับปกอ่อนและปกแข็งแล้ว ผู้ที่สนใจยังสามารถซื้อได้ในระบบออนไลน์ผ่านเครื่องอ่านอีบุ๊ก (e-Reader) Kindle ของ Amazon ได้อีกด้วย หนังสือเล่มนี้จัดอยู่ในกลุ่มของหนังสือบันเทิงคดีที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของผู้เขียนในช่วงที่เป็นประธานคณะผู้บริหารฝ่ายปฏิบัติการ (chief operating officer) ของ Facebook เนื้อหาสาระที่เขียนจากประสบการณ์ประกอบกับจินตนาการบนพื้นฐานของวิชาการของผู้เขียนนี้ นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้หญิงที่ประสงค์ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในองค์กร หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนเขียนขึ้นโดยอาศัยเค้าโครงชีวิตจริงของชีวิตและสังคมอเมริกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความเพลิดเพลินไปพร้อมๆ กับการให้ความรู้ที่กระทบต่ออารมณ์ผู้อ่านเป็นสำคัญ ในขณะที่ตัวผู้อ่านจะได้รับทราบข้อคิด หรือคติชีวิตการทำงานที่น่าสนใจซึ่งผู้เขียนได้สอดแทรกไว้ในเรื่องด้วย หนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับผู้หญิงที่รักความก้าวหน้าในชีวิตและหน้าที่การงาน และพร้อมที่จะแข่งขันกับผู้ชายด้วยศักยภาพของตัวเองด้วยการพึ่งพิงตนเองของผู้หญิงในการทำงานและความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำในองค์กร

สำหรับหนังสือ Lean In: Women, Work, and the Will to Lead เป็นฉบับพิมพ์ครั้งแรก โดยจัดพิมพ์ในเดือนมีนาคม ปี 2013 เป็นหนังสือทั้งปกอ่อนและปกอ่อนจำนวน 228 หน้า จำหน่ายในราคา 24.95 เหรียญสหรัฐ (ประมาณ 820 บาท)

ลักษณะของหนังสือ

หนังสือ Lean In: Women, Work, and the Will to Lead เล่มนี้เป็นฉบับพิมพ์ครั้งแรกในเดือนมีนาคม ปี ค.ศ. 2013 ผู้เขียนได้แบ่งเนื้อหาทั้งหมดออกเป็น 11 บท แต่ละบทได้ชี้ถึงสิ่งที่ผู้หญิงไม่กล้าที่จะทำ หรือไม่กล้าที่จะเป็นทั้งๆ ที่ผู้หญิงเองก็เป็นผู้มีความสามารถจะทำได้และเป็นได้เช่นเดียวกับผู้ชาย ในแต่ละบทของหนังสือผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นถึงภาวะกรรมและมายาคติที่ทำให้ผู้หญิงขาดความมั่นใจในตนเองที่จะกล้าคิดกล้าทำ พร้อมกับแนวทางในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและวิธีการที่จะทำให้ผู้หญิงกล้าที่จะก้าวออกมาต่อสู้และแข่งขันกับผู้ชายในเรื่องการทำงานและการบริหารองค์กร ดังนั้นหนังสือเล่มนี้จึงเหมาะสำหรับผู้หญิงที่ประสงค์จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการดูแลครอบครัวจะต้องอ่าน ผู้เขียนได้นำเสนอแง่มุมมองต่างๆ ที่ผู้หญิงมักคิดไม่ถึง แต่แ่งคิดและมุมมองของผู้เขียนจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้หญิงในการก้าวเข้าสู่การทำงานและสร้างสรรค์ตนเองให้ถึงพร้อมในการเป็นผู้บริหารองค์กรที่มากความสามารถและได้รับการยอมรับกันโดยทั่วไปเช่นเดียวกับผู้ชาย

องค์ประกอบของหนังสือ

หนังสือเล่มนี้ผู้เขียนได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 11 บท โดยบทแรกกล่าวถึง ช่องว่างระหว่างความปรารถนาอันแรงกล้าในการเป็นผู้นำ: คุณอยากจะทำอะไรถ้าคุณไม่กลัว ชีวิตต้องอยู่กับโต๊ะทำงานแค่นั้นหรือ ความสำเร็จและความเป็นที่น่าชื่นชม ความสำเร็จมีไว้ให้ปีนป่าย ไม่ใช่ทางที่โรยด้วยกลีบกุหลาบ คุณคือพีเลียงไซ่ไหม? การค้นหาตนเองและการพูดในสิ่งที่ตนเองเป็น อย่าเพิ่งลาออกก่อนที่จะพ้นวัยทำงาน การทำให้คู่คิดเป็นคู่ชีวิตที่แท้จริง มายาคติเกี่ยวกับการทำทุกอย่างด้วยตนเอง มาพูดเป็นการเป็นงานกันได้แล้ว และจบลงเอยในบทที่ 12 ที่กล่าวถึงการร่วมกันทำงานเพื่อความเท่าเทียม โดยที่ข้อเขียนในแต่ละบทเขียนขึ้นจากประสบการณ์ในการทำงานของผู้เขียนพร้อมกับการอ้างอิงคำกล่าวของบุคคลที่มีชื่อเสียงที่สนับสนุนหรือคัดค้านแนวคิดนั้นๆ รวมอยู่ด้วยเพื่อเป็นการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ แก่ผู้อ่าน

สำหรับสาระสำคัญโดยสรุปในแต่ละบทมีดังนี้

บทที่ 1 ช่องว่างระหว่างความปรารถนาอันแรงกล้าในการเป็นผู้นำ: คุณอยากจะทำอะไรถ้าคุณไม่กลัว (The Leadership Ambition Gap: What Would You Do if You Weren't Afraid?)

“คุณอยากจะทำอะไรถ้าคุณไม่กลัว?” เป็นคำถามที่ จูเลีย โรแดง มักจะถามผู้หญิงที่มีความสามารถพิเศษเสมอๆ ว่าทำไมจึงเลือกที่จะยุติชีวิตการทำงานเพื่อการเป็นแม่บ้าน เพื่อเลี้ยงดูบุตร ดูแลบ้าน และคอยปรนนิบัติสามี มากกว่าที่เลือกทำงานต่อไป สำหรับเหตุผลที่ กาเยิน เซมค เล็มมอน (Gayle Tzemach Lemmon) ใช้ในการตอบคำถามนี้ก็คือในชีวิตการทำงานมักจะมีสองมาตรฐานเสมอระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง โดยที่ผู้หญิงมักถูกมองในแง่ลบในขณะที่ผู้ชายได้รับการมองในแง่บวกในสถานการณ์เดียวกัน ความเป็นสองมาตรฐานนี้ได้สร้างความหวาดกลัวให้แก่ผู้หญิง ทั้งๆ ที่โดยแท้จริงแล้วในความเป็นมนุษย์ไม่มีสิ่งใดที่แตกต่างกันระหว่างชายและหญิง วาทะกรรมที่ว่าด้วยความเหนือกว่าของผู้ชายนี่เองที่ทำให้เกิดความเป็นสองมาตรฐานระหว่างชายกับหญิงขึ้นมา อีกทั้งยังเป็นเพียงแค่ความเชื่อและค่านิยมจอมปลอมเท่านั้น ดังนั้นจึงถึงเวลาแล้วที่จะต้องทบทวนวาทะกรรมนี้และโต้แย้งวาทะกรรมดังกล่าวว่าไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้อง และเป็นวาทะกรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของอคติทางเพศ ช่องว่างระหว่างความทะเยอทะยานในการเป็นผู้นำในการทำงานกับความหวาดกลัวในความเป็นสองมาตรฐานนี้ของผู้หญิงในองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องก้าวข้ามไปให้ได้

บทที่ 2 ชีวิตต้องอยู่กับโต๊ะทำงานแค่นั้นหรือ (Sit at the Table)

วลีที่ว่า “แค่ทำงานนั่งโต๊ะจะทำให้งานขององค์กรสำเร็จได้อย่างไร?” คำกล่าวนี้ก็เป็นอีกวาทะกรรมหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงไม่กล้าที่จะยอมรับคำชมเชย ทั้งๆ ที่การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จเกิดจากการงานที่พวกเขาทำ ทั้งนี้เนื่องจากมายาคติต่องานที่ผู้หญิงทำมักถูกมองว่าเป็นเพียงแ่งงานนั่งโต๊ะ เป็นเพียงแ่งงานเอกสาร เป็นเพียงงานที่ต้องทำตามคำสั่งเท่านั้น ฯลฯ งานเพียงแค่นี้จะทำให้งานขององค์กรสำเร็จได้อย่างไร ดังนั้น การทำงานใหญ่ๆ งานที่ยากๆ เป็นงานที่ผู้หญิงไม่มี

ทางทำได้ มายาคติดังกล่าวสร้างความหวาดกลัว ความไม่กล้าที่จะแบกรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ทั้งๆ ที่ในหลายกรณีผู้ชายเองต่างรู้ตัวดีว่าไม่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ แต่ก็กล้าที่จะแบกรับความเสี่ยงและมุ่งมั่นทำงานนั้นๆ ไปจนสำเร็จ ดังนั้นในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าความแตกต่างทางเพศจึงไม่ใช่สิ่งกีดกันความสำเร็จ ถ้าบุคคลกล้าที่เสี่ยงและทำงานด้วยความตั้งใจ การแก้ไขปัญหาความรู้สึกทำนองนี้ของผู้หญิงดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยการที่เราพรั้า “บอกตัวเองว่าเราทำได้ แล้วสิ่งนั้นก็จะเกิดขึ้นได้จริงๆ” (fake it till you make it)

บทที่ 3 ความสำเร็จและความน่าชื่นชม (Success and Likeability)

ในแวดวงของคนทำงานได้ให้ข้อสรุปไปแล้วว่าถึงอย่างไรผู้ชายก็ดีกว่า เก่งกว่าผู้หญิงวันยังค่ำ สิ่งนี้สามารถพิสูจน์ได้ถ้าให้บุคคลทั่วไปพิจารณาว่าระหว่างคนสองคน ที่คนๆ หนึ่งเป็นผู้ชายกับอีกคนๆ หนึ่งที่เป็นผู้หญิงเพื่อให้ทำธุรกิจต่อไปพวกเขาจะเลือกใคร ในเกือบทุกๆ กรณีผู้คนมักจะเลือกผู้ชายมากกว่า ทั้งนี้เนื่องจากคนทั่วไปมองว่าผู้ชายเป็น “คนที่น่าสนใจมากกว่า” ในขณะที่มองผู้หญิงว่าเป็น “คนที่น่าหงุดหงิด” ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วหาได้เป็นเช่นนั้นไม่ ทั้งนี้เนื่องจากการจะทำงานได้สำเร็จหรือไม่ขึ้นไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ดังนั้นในแง่ของการทำงานจึงไม่มีความแตกต่างระหว่างผู้ชายกับผู้หญิง เพียงแต่คนในสังคมรู้สึกเอาเองว่าผู้ชายน่าสนใจกว่าผู้หญิง ดังนั้นการที่ผู้หญิงจะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จได้ ผู้หญิงจะต้องสร้างตัวเองให้เป็นที่น่าชื่นชมของสังคมในขณะที่ผู้ชายไม่จำเป็นต้องทำในสิ่งนี้

บทที่ 4 ความสำเร็จมีไว้ให้ปีนป่าย ไม่ใช่ทางที่ไต่ด้วยกริปกุหลาบ (It's a Jungle Gym, Not a Ladder)

การสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องสร้างและสู้ด้วยตนเอง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ต้องปีนป่ายด้วยตนเอง การก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงขององค์กรหาใช่หนทางที่ปูด้วยกลีบกุหลาบไม่ ผู้ทำงานพึงทราบและตระหนักว่าการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับสูงขององค์กรมีหลากหลายเส้นทางและมีผู้คนเป็นจำนวนมากที่ต้องการ

ก้าวไปสู่จุดนั้น การแข่งขันย่อมมีมากเป็นธรรมดา ในเรื่องนี้ เरिक ชมิทท์ให้คำแนะนำว่าให้เลือกทำงานในสายงานที่มีโอกาสเปิดกว้างที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงขององค์กรมากกว่าสายงานที่มีโอกาสน้อยกว่า ถึงแม้ว่าจะรู้สึกว่าคุณเองไม่คู่ควรกับตำแหน่งหน้าที่นั้นก็ตาม การคิดในแง่บวกและมีความทะเยอทะยานจะนำไปสู่ความสำเร็จไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้หญิงหรือผู้ชาย

บทที่ 5 คุณคือพี่เลี้ยงใช่ไหม? (Are You My Mentor?)

ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำว่า ผู้หญิงที่หวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจำเป็นต้องมีพี่เลี้ยง คำว่า Mentor หมายถึง พี่เลี้ยง คนสอนงาน พนักงานที่มีประสบการณ์สูงกว่าได้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์การทำงานให้แก่คนทำงานได้มีโอกาสเรียนรู้หลักการงานที่ถูกต้องจากรุ่นพี่ ทำให้ได้รับรู้วัฒนธรรมขององค์กร สามารถสร้างเครือข่ายการทำงานให้กว้างขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับไปพร้อมๆ กับการได้เพื่อนใหม่ พี่เลี้ยงจะทำให้บุคคลตื่นตัวกับโอกาสในการก้าวหน้าในสายงาน ตัวอย่าง อริสโตเติล นักคิด และครูผู้ยิ่งใหญ่เป็นพี่เลี้ยงให้ อเล็กซานเดอร์มหาราช จนสามารถพิชิตโลกได้และเป็นจักรพรรดิที่ยิ่งใหญ่ในยุคสมัยของเขา หรือ ฌ็อง-ฌัก อองเดร กวีผู้มีความสามารถ เป็นพี่เลี้ยงให้ โอปรา วินฟรีย์ จนประสบความสำเร็จเป็นผู้หญิงที่ทรงอำนาจคนหนึ่งในแวดวงการสื่อสาร หรือแม้แต่ในภาพยนตร์เรื่อง Star Wars ก็มี Obi-wan Kenobi เป็นพี่เลี้ยงให้กับ Luke Skywalker หรือการที่ Sir Freddie Laker เป็น มหาเศรษฐีจากธุรกิจ British Airline ที่เป็นพี่เลี้ยงแก่ Branson โดยได้ให้คำแนะนำแก่ Richard Branson เมื่อเขาเริ่มธุรกิจ Virgin Airline จากตัวอย่างดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพี่เลี้ยงไม่ใช่ไม่สำคัญ เพราะว่าพี่เลี้ยงเป็นกุญแจดอกหนึ่งที่สามารถไขเข้าสู่ความสำเร็จของผู้นำได้

บทที่ 6 การค้นหาตนเองและการพูดในสิ่งที่คุณเองเป็น (Seek and Speak Your Truth)

ในฐานะที่เป็นผู้บริหารของ Facebook ผู้เขียนได้กล่าวว่าเธอเห็นด้วยกับคนอื่นๆ และร่วมกันทำให้ Facebook Inc. เป็นองค์กรที่ไม่มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา โดยเห็นว่าทุกคนควรมีอิสระที่จะพูดในสิ่งที่ตนคิด

และพร้อมที่จะรับการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่นไปพร้อมๆ กัน การได้พูดอย่างอิสระจะเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้พนักงานได้ค้นพบตนเองและสิ่งที่ตนเองต้องการจะเป็น พนักงานที่หวังความก้าวหน้าควรกล้าพูดกล้าแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงของตนในขณะเดียวกันก็ต้องน้อมรับการวิพากษ์วิจารณ์ในสิ่งที่ตนเองพูดสิ่งที่ตนเองคิดจากผู้อื่นด้วยเช่นกัน การพูดในสิ่งที่ตนคิดและความพร้อมที่จะรับการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่นจะเป็นกลไกทำให้การคิด การพูดเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรและการพัฒนาตนเองในหน้าที่การงานของผู้หญิง

บทที่ 7 อย่าเพิ่งลาออกก่อนที่จะพ้นวัยทำงาน (Don't Leave before you Leave)

ผู้เขียนกล่าวว่า ได้พบผู้หญิงเป็นจำนวนมากลาออกจากงานเพื่อไปเป็นแม่บ้านก่อนที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในทัศนะของเธอเห็นว่าสิ่งนี้เป็นเรื่องที่น่าเสียดายที่องค์กรต้องสูญเสียโอกาสที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของผู้หญิงเหล่านั้น ในการสัมภาษณ์เพื่อจ้างผู้จัดการหรือการเลื่อนพนักงานเป็นผู้จัดการของผู้เขียน เธอมักจะถามคำถามผู้หญิงที่อยู่ในวัยทำงานเกี่ยวกับแผนการมีบุตรเสมอๆ และคำตอบที่ได้รับมักจะเป็นไปในทำนองเดียวกันว่าจำเป็นต้องลาออกเพื่อไปดูแลครอบครัวมากกว่าที่จะอยู่ทำงานเพื่อตัวของพวกเธอเอง แม้ว่าพวกเธอสามารถที่จะทำงานไปพร้อมๆ กับการมีบุตรและดูแลครอบครัวในเวลาเดียวกัน ผู้เขียนเชื่อมั่นว่าผู้หญิงไม่จำเป็นต้องลาออกก่อนที่จะพ้นวัยทำงานเพราะผู้หญิงสามารถทำงานไปพร้อมๆ กับการมีและเลี้ยงดูบุตรได้ การลาออกก่อนที่จะพ้นวัยทำงานเป็นเรื่องที่น่าเสียดายเป็นอย่างยิ่ง

บทที่ 8 การทำให้คู่คิดเป็นคู่ชีวิตที่แท้จริง (Make your Partner a real Partner)

ผู้เขียนได้สำรวจแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดบทบาทในการเลี้ยงดูบุตร (designated parent) ระหว่างสามีกับภรรยาว่า ใครควรจะเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรได้ดีที่สุด อย่างไรก็ตามในเรื่องนี้ก็ถือว่าเป็นอีกภาวะกรรมหนึ่ง ที่สังคมมอบให้ผู้เลี้ยงดูบุตรและดูแลครอบครัว จากการตรวจสอบข้อมูลของผู้เขียนพบว่า ผลการสำรวจเกี่ยวกับผู้บริหารของบริษัทชั้นนำของ Fortune 500 (การ

จัดอันดับบริษัทที่ใหญ่ที่สุด 500 บริษัทในอเมริกา) มีผู้หญิงถึง 28 คนที่เป็นผู้บริหารบริษัทขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถทางการบริหารที่ทัดเทียมกับผู้บริหารชาย และที่สำคัญผู้หญิงนักบริหารเหล่านี้สามารถเลี้ยงดูบุตรและดูแลครอบครัวไปพร้อม ๆ กับการบริหารองค์การได้เป็นอย่างดี และที่น่าประหลาดใจก็คือ ทุกคนมีสามีที่ช่วยเหลือภรรยาในการเลี้ยงดูบุตรและดูแลครอบครัว จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ามีผู้หญิงเป็นจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จได้ทั้งในหน้าที่การงานและการเลี้ยงดูบุตรควบคู่ไปกับการดูแลครอบครัวโดยการช่วยเหลือและสนับสนุนจากสามีเป็นอย่างดี และในจำนวนนี้มีผู้หญิงเพียงคนเดียวที่ไม่ได้แต่งงาน ดังนั้นการที่จะประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงาน และการดำเนินชีวิตได้นั้นเป็นสิ่งที่ผู้หญิงสามารถทำได้โดยการทำให้คู่คิดเป็นคู่ชีวิตที่แท้จริง

บทที่ 9 มายาคติเกี่ยวกับการทำทุกอย่างด้วยตนเอง (The Myth of Doing it All)

เมื่อมีผู้หญิงสักคนที่ประสบความสำเร็จทั้งในหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิตมักจะถูกผู้คนในสังคมตั้งคำถามว่า “คุณทำมันทุกอย่างเลยหรือ?” คำถามนี้เป็นคำถามที่ถือกันว่ายากมาก แต่ก็มักจะมีคำถามนี้ปรากฏอยู่เสมอๆ ทั้งนี้เนื่องจากสังคมมีฐานคติเกี่ยวกับผู้หญิงว่า ผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จทางธุรกิจ และหน้าที่การงานมักจะไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ดังนั้น นักธุรกิจหญิงที่ประสบความสำเร็จทั้งทางธุรกิจและครอบครัวน่าจะเกิดจากการที่ผู้หญิงสามารถทำหน้าที่ทั้งสองได้เป็นอย่างดี ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่น่าทึ่งมากสำหรับสังคมของชาวอเมริกันตรงกันข้ามสำหรับคนทั่วไปแล้วไม่เคยมีใครถามคำถามนี้กับผู้ชายที่ทำธุรกิจประสบความสำเร็จ เพราะถือว่าการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้ชายแต่การดูแลครอบครัวเป็นหน้าที่ของภรรยา อย่างไรก็ตามในชีวิตจริงและในชีวิตของการทำงานและการดูแลครอบครัวของผู้หญิงนั้น เป็นเรื่องยากที่จะทำหน้าที่การงานและดูแลครอบครัวได้อย่างสมบูรณ์ไปพร้อม ๆ กัน ดังจะเห็นได้จากนักบริหารอย่าง ลอรี กลิมเชอร์ (Laurie Glimcher) ได้อธิบายว่าเธอเองไม่สามารถทำงานทุกอย่างได้หมดด้วยตนเอง เพราะแต่ละคนย่อมมีขีดจำกัดด้วยกันทั้งนั้น ด้วยเหตุนี้การที่จะเป็นผู้หญิง

ที่ประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงานและการดูแลครอบครัวได้นั้นผู้หญิงนักบริหารสามารถสรรหาวิธีการบริหารการดูแลครอบครัวที่เหมาะสมได้แน่นอน

บทที่ 10 มาพูดเป็นการเป็นงานกันได้แล้ว (Let's Start Talking about it)

ผู้เขียนได้เล่าถึงความขมขื่นที่เคยได้ประสบมาด้วยตนเองว่าเมื่อครั้งที่เธอเข้าร่วมประชุมในการประชุมนิติบัญญัติสมัยหนึ่งของสภาผู้แทนราษฎรของประเทศสหรัฐอเมริกาและทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์นั้น เมื่อการประชุมสิ้นสุดลง ทิป โอนีลล์ (Tip O'Neill) ได้เข้ามาแสดงความชื่นชมว่าเธอสามารถทำงานในรัฐสภาได้ดีเท่าเทียมกับผู้ชายพร้อมกับตบศีรษะเธอเบาๆ แล้วบอกว่าที่แรกเขาคิดว่าเขาเป็นได้แค่เพียงเชียร์ลีดเดอร์ (pom-pom girl) ให้กับผู้ชายเท่านั้น สิ่งที่เขาเหล่านั้นสะท้อนสิ่งที่ผู้ชายคิดกับผู้หญิงว่าเป็นเพียงแค่ตัวเสริมกำลังมากกว่าที่จะเป็นตัวจริงในการทำงาน ดังนั้นผู้ชายควรปรับทัศนคติในเรื่องนี้ต่อผู้หญิงเสียใหม่โดยเฉพาะในการทำงานร่วมกันระหว่างทั้งสองฝ่าย และถ้าจะมีการพูดจากันในเรื่องการทำงานแล้วก็ควรจะพูดเฉพาะในเรื่องที่เป็นงานเป็นการเท่านั้น

บทที่ 11 ร่วมกันทำงานเพื่อความเท่าเทียม (Working Together Toward Equality)

ผู้เขียนได้เล่าว่าเมื่อ มาร์ริสา เมเยอร์ (Marissa Mayer) ได้รับการยอมรับให้ทำงานในฐานะที่เป็นประธานเจ้าหน้าที่คณะผู้บริหารของยาฮูนั้น เมเยอร์อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์บุตรกว่า 6 เดือนแล้วและเรื่องนี้ได้ถูกนำมาพิจารณาใคร่ครวญเป็นพิเศษสำหรับการพิจารณาเลือกสรรบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัทนี้ ในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่าสำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้หญิงนั้น ความคิดที่จะกำหนดให้ผู้หญิง(ที่เป็นผู้สมัครเข้าชิงตำแหน่ง)ที่อยู่ในภาวะตั้งครรภ์จะต้องอยู่กับบ้านเพื่อเลี้ยงดูบุตรเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องซึ่งในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่า การทำงานร่วมกันด้วยความเท่าเทียมระหว่างผู้ชายกับผู้หญิงเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ แม้ว่าผู้ชายอาจมองว่าผู้หญิงอ่อนแอ ขาดความพร้อมในการทำงาน ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วหาได้เป็นเช่นนั้นไม่