

Foresight Knowledge Article

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Title / ชื่อเรื่อง : | 6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร | | |
| Reference / ข้อมูลอ้างอิง : | <http://www.haygroup.com/th/press/details.aspx?id=37185> | | |
|  | | |
|  | | |
| Author / ผู้เขียน : | นายวีระชัย นวลตา | Position / ตำแหน่ง : | พ.ธุรการ 5 |
| E-mail : | preechaya@nha.co.th | Date / วันที่เขียน : | 09/01/60 |

สรุปสาระสำคัญ

# **6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร เพื่อรักษาคนเก่งขององค์กร**

**กุญแจสำคัญที่จะรักษาพนักงานไว้คือการสนับสนุนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร**  
 การรักษาผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะที่ตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูง ขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ ความสำคัญ  
 ผู้นำในองค์กรที่ประสบความสำเร็จตระหนักว่าผู้มีศักยภาพ สูงขององค์กรนั้นทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ ดังนั้นองค์กรจึงควรปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสีย สละต่อองค์กรโดยไม่ได้คำนึงถึงเพียงภาวะตลาดทั่วไปเท่านั้น  
 แม้ผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่พนักงานคำนึงถึงเมื่อกำลังพิจารณางานใหม่ แต่ก็ยังไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงได้ในระยะยาว ถึงกระนั้นกลยุทธ์การรักษาบุคลากรขององค์กรส่วนใหญ่ก็ยังคงมุ่งที่ผลตอบแทน อยู่ อาทิเช่น โบนัสระยะยาว การให้สิทธิซื้อหุ้น เป็นต้น  
 องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไป ที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และประเด็นที่สองคือการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อปลูกฝังความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้ อยู่ในระดับสูง องค์กรอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้วย

|  |
| --- |
| สิ่งที่ขาดไปคือการสนับสนุนพนักงานเพื่อให้พนักงานที่มีแรงจูงใจเหล่า นั้นสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ อันที่จริงแล้วผลการวิจัยของเราได้ระบุว่าองค์กรที่ถูกจำแนกอยู่ในกลุ่ม องค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมีการเติบโตทางด้านรายได้สูงกว่า องค์กรในกลุ่มที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าถึง 2.5 เท่า อย่างไรก็ตามองค์กรที่ทั้งความผูกพันต่อองค์กรและการสนับสนุนพนักงานอยู่ใน ระดับสูงนั้นมีการเติบโตทางด้านรายได้สูงกว่าถึง 4.5 เท่า แต่คุณจะมั่นใจได้อย่างไรว่าองค์กรกำลังทำหน้าที่สนับสนุนพนักงานได้อย่างดี ที่สุด   ลำดับแรก คุณต้องแน่ใจว่าคุณได้มอบหมายงานแต่ละงานให้กับพนักงานที่เหมาะสมกับงาน นั้นๆ ที่สุด เพราะการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานสามารถทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจ ซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่องค์กรคาดหวัง  การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงนั้น ผู้นำต้องพิจารณาถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่งานนั้นๆ ต้องการ อีกทั้งผู้นำจำเป็นต้องคำนึงถึงขอบเขตของงานนั้นว่าสามารถดึงความสามารถที่ โดดเด่นของพนักงานออกมาได้ และใช้สิ่งเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และผู้นำยังจำเป็นต้องขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบรรยากาศในการทำงานสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม   6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร  สิ่งที่องค์กรพึงกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน 1.) สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน 2.) สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้ 3.) ขจัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน 4.) เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น 5.) ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน 6.) มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน "ไม่เพียงแต่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประสิทธิภาพเท่านั้นที่ สามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงขององค์กรไว้ แต่ยังต้องมีการสนับสนุนพนักงานควบคู่กันไปด้วย" ดร.มานะกล่าว |

มีผลต่อการเคหะแห่งชาติอย่างไร (ถ้ามี)

|  |
| --- |
| ผู้นำต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในการทำงานแต่ละชิ้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้องค์กรจะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเทและเสียสละเพื่อความสำเร็จของ องค์กรนั้นๆ และผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง |

หมายเหตุ : ประมาณ 2-3 หน้าเท่านั้น