

ทำไม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้การจูงใจในการบริหารงาน

นำเสนอเมื่อ : 18 ก.ค. 2552

ทำไม ? ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้การจูงใจในการบริหารงาน

องค์กรมีส่วนประกอบไปด้วย โครงสร้างการบริหารงาน ระบบการบริหารงาน พนักงานในการปฏิบัติการหรือดำเนินการ และทั้งสามองค์ประกอบนั้นย่อมต้องมีความสัมพันธ์กัน ประสานกันเมื่อองค์ประกอบดำเนินไปอย่างสัมพันธ์กันแล้วก็ย่อมทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในทุกด้าน

เสถียรภาพการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด อาทิเช่น การเงินหรือผลกำไร

แต่ในทุกกระบวนการนั้นการที่จะทำให้องค์ประกอบทั้งสามสัมพันธ์กันแบบระบบได้นั้นย่อมต้องอาศัยเครื่องมือหรือกลยุทธ์ในการบริหารงาน นั่นก็คือ การจูงใจ การจูงใจในบางตำราได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจนั้นมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

การจูงใจภายในหรือการจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่กระตุ้นเพื่อให้ลูกจ้างได้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น จากเหตุปัจจัยดังกล่าวการจูงใจจึงเป็น Key ตัวหนึ่งที่ทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

องค์ประกอบขององค์กรทั้งสามนั้นจะดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ถ้าไม่มี บุคคลในที่นี้หมายถึงพนักงานในองค์กร ทั้งโครงสร้างการบริหาร ระบบบริหาร แต่ถาพนักงานเหล่านี้ ถ้าได้รับการจูงใจจากองค์กรแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลดีตามมามากมาย การจูงใจจึงเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ (Motivations is a key success of the organizations) ขององค์กรที่มีความสำคัญและความจำเป็นไม่น้อยเลยทีเดียว

การนำการจูงใจเข้ามาบริหารงานในองค์กร การจูงใจ ถือเป็นกลยุทธ์การบริหารองค์กรประการหนึ่งที่เป็นผลกับพนักงานโดยตรง

เมื่อผู้บริหารนำการจูงใจเข้ามาบริหารกับพนักงานทั่วทั้งองค์กรหลายสิ่งที่จะต้องเปลี่ยนคือ

1. พฤติกรรมองค์กร Organization Behavior

เมื่อพนักงานได้รับการจูงใจตามนโยบายของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นการจูงใจในลักษณะใดก็ตาม

พนักงานจะตอบสนองตามนโยบายโดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในการทำงานให้มีเสถียรภาพมากขึ้นกว่าเดิม นั่นเพราะ

มีเหตุจูงใจเพื่อให้ได้ตามแรงกระตุ้นจากการจูงใจนั้น

การจูงใจจึงเป็นกลยุทธ์การปรับพฤติกรรมของพนักงานโดยอัตโนมัติ ยกตัวอย่างเช่น ผู้บริหารได้ให้แรงจูงใจกับฝ่ายการตลาดว่า

ถ้าฝ่ายการตลาดสามารถทำ Market Share เพิ่มขึ้นจากปีก่อน 15 % พนักงานฝ่ายตลาด ทุกคนจะได้รับโบนัสเพิ่มขึ้นอีก 5 %

ดังนั้นเมื่อพนักงานฝ่ายการตลาดได้ทราบนโยบายการทำงานของผู้บริหารในการปรับโบนัสเพิ่มขึ้นแต่ต้องเพิ่ม Market Share

พนักงานทุกคนจะกระตือรือร้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองจากคนที่ไม่ค่อยทำงาน ก็กลับขยันทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ตามเป้าประสงค์ที่วางไว้

2. วัฒนธรรมองค์กร Cultural Organization

วัฒนธรรมองค์กรเป็นอะไรที่มีมานานจะยุคก็สมัยวัฒนธรรมองค์กรก็ไม่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนได้ง่าย อาทิเช่น การบริหารงานระบบอาวุโส ใครมาก่อนใครมาหลัง ใครอายุมากใครอายุน้อย

ระบบการบริหารงานในองค์กรจึงเปลี่ยนไปด้วยความလာซา

แต่ถ้าผู้บริหารได้นำการจูงใจมาบริหารงาน

โดยการกำหนดการจูงใจตามความสามารถของบุคคล

พนักงานทุกคนก็จะแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของการจูงใจนั้นเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น พนักงานฝ่ายผลิตขึ้นตรงกับผู้บริหารอาวุโสท่านหนึ่ง

ผู้บริหารองค์กรได้นำนโยบายการจูงใจให้กับฝ่ายผลิตว่า

พนักงานท่านใดที่มีจำนวนผลิตเพิ่มขึ้นก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นขึ้นละ 20

บาท และจะพิจารณาให้เป็นหัวหน้าหน่วยฝ่ายผลิต เป็นต้น ดังนั้น

ระบบการบริหารอาวุโสโดยการนำการจูงใจเข้ามาบริหารซึ่งพนักงานจะไม่ของเกียวยวใด ๆ กับผู้บริหารอาวุโส

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

เมื่อพนักงานทุกคนได้รับในสิ่งที่ตนเองต้องการไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งหน้าที่การงานที่มั่นคง ความรับผิดชอบโดยตรง ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ

พนักงานทุกคนจะเกิดความรักและความหวงแหนองค์กรเป็นอย่างมากนั้นเพราะถือว่าองค์กรเปรียบเสมือนสายเลือดที่ให้มีชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นผลมาจากการจงใจทั้งนั้น อาทิเช่น พนักงานที่อยู่ครบ 5 ปี จะมีสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งครอบครัว หรือพนักงานที่ปฏิบัติงานด้วยดีไม่มีความเสื่อมเสียมีความตั้งใจทำงานก็จะได้รับการประกาศเกียรติคุณให้เป็นพนักงานยอดเยี่ยมหรือพนักงานดีเด่นแล้วแต่ความเหมาะสม และพฤติกรรมในการหวงแหนองค์กรก็จะปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด อาทิเช่น

พนักงานมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งซื่อสัตย์ด้านเวลามาทำงานและการประพฤติตัว

พนักงานมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมและอุทิศตนในการทำงานให้องค์กรโดยไม่มีข้อแม้ พนักงานจะรักษาความลับขององค์กรให้ถึงที่สุดไม่ไปเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหรือนำไปบอกเล่าให้กับคู่แข่งชั้นใต้รับทราบความเคลื่อนไหว

พนักงานมีความรักองค์กรและไม่คิดจะเกิดการไม่เปลี่ยนแปลงงานใหม่ นั้นเพราะพนักงานได้รับความต้องการตามความประสงค์ของตนเอง และองค์กรก็มีประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง พนักงานจะปกป้องชื่อเสียงและเกียรติยศขององค์กรไม่ให้อ่อนแอ

ดังที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้การจูงใจมาบริหารงานในองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในทุกด้าน

และผลประโยชน์ดังที่กล่าวมาสืบเนื่องมาจากการใช้การจูงใจทั้งหมด ถ้าผู้บริหารเล็งเห็นความสำเร็จขององค์กร

ผู้บริหารต้องเล็งเห็นกลยุทธ์ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จเช่นกัน และเพื่อขององค์กรที่มีความสำคัญที่สุด เป็นทรัพยากรที่

มีคุณค่าต่อองค์กรประกอบทั้งสามขององค์กรนั้น คือ บุคคล หรือพนักงาน เมื่อพนักงานทั้งหมดได้รับการจูงใจจากการบริหารงานขององค์กร องค์กรก็จะประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว

และต่อเนื่องทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากมายตามเป้าประสงค์หรือนโยบาย

ยที่ องค์กรได้วางไว้

ทั้งหมดจึงเป็นเหตุสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องนำการจูงใจเข้ามาบริหารงานเพื่อ
เป็นกุญแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่ง