

6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร เพื่อรักษาคนเก่งขององค์กร

นำเสนอเมื่อ : 20 ก.พ. 2556

6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร เพื่อรักษาคนเก่งขององค์กร

กุญแจสำคัญที่จะรักษาพนักงานไว้คือการสนับสนุนและการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

การรักษาผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูงซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงไว้จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ

ผู้นำองค์กรที่ประสบความสำเร็จตระหนักว่าผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้นทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ ดังนั้นองค์กรจึงควรปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นเหมือนเป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละต่อองค์กรโดยไม่ได้คำนึงถึงเพียงภาวะตลาดทั่วไปเท่านั้น

แม้ผลตอบแทนมักจะเป็นปัจจัยหลักที่พนักงานคำนึงถึงเมื่อกำลังพิจารณางานใหม่ แต่ก็ยังไม่ใช่ว่าปัจจัยที่สามารถรักษาผู้มีศักยภาพสูงได้ในระยะยาว ถึงกระนั้นกลยุทธ์การรักษามูลค่าขององค์กรส่วนใหญ่ก็ยังคงมุ่งที่ผลตอบแทนอยู่ อาทิเช่น โบนัสระยะยาว การให้สิทธิซื้อหุ้น เป็นต้น

องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจผู้มีศักยภาพสูงขององค์กรโดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และประเด็นที่สองคือการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพื่อปลูกฝังความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง องค์กรอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงินให้มากขึ้น อาทิเช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม และเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์กรควรสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทนและความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย

ผลการวิจัยจากบริษัทเฮย์กรุ๊ปแสดงให้เห็นว่าการมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเพียงอย่างเดียวนั้นไม่ได้ช่วยยืนยันความมีประสิทธิภาพขององค์กร

แม้องค์กรหลายแห่งจะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในระดับสูง แต่ผลการปฏิบัติงานขององค์กรก็ยังไม่อยู่ในระดับที่คาดหวัง แม้ในหลายองค์กรจะมีการทำการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แต่ก็พบว่าคะแนนความผูกพันนั้นยังไม่มีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ดร.มานะ โลหเตปานนท์ กรรมการผู้จัดการ บริษัทเฮย์กรุ๊ป ภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กล่าว

สิ่งที่ขาดไปคือการสนับสนุนพนักงานเพื่อให้พนักงานที่มีแรงจูงใจเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ อันที่จริงแล้วผลการวิจัยของเราได้ระบุว่าองค์กรที่ถูกจำแนกอยู่ในกลุ่มองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีการเติบโตทางด้านรายได้สูงกว่าองค์กรในกลุ่มที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าถึง 2.5 เท่า อย่างไรก็ตามองค์กรที่ทั้งความผูกพันต่อองค์กรและการสนับสนุนพนักงานอยู่ในระดับสูงนั้นมีการเติบโตทางด้านรายได้สูงกว่าถึง 4.5 เท่า แต่คุณจะมีใจได้อย่างไรว่าองค์กรกำลังทำหน้าที่สนับสนุนพนักงานได้อย่างดีที่สุด

ลำดับแรก คุณต้องแน่ใจว่าคุณได้มอบหมายงานแต่ละงานให้กับพนักงานที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ ที่สุด เพราะการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับพนักงานสามารถทำให้พนักงานขาดแรงจูงใจซึ่งทำให้ไม่สามารถทำงานให้ได้อัตราผลผลิตอย่างที่องค์กรคาดหวัง

การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงนั้น ผู้นำต้องพิจารณาถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่งานนั้นๆ ต้องการ อีกทั้งผู้นำจำเป็นต้องคำนึงถึงขอบเขตของงานนั้นว่าสามารถดึงความสามารถที่โดดเด่นของพนักงานออกมาได้ และใช้สิ่งเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และผู้นำยังจำเป็นต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจว่าบรรยากาศในการทำงานสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

สร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม

สุดท้าย องค์กรจำเป็นต้องเข้าใจและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งประโยชน์ของบรรยากาศในการทำงานที่ดีมักถูกกลบเกลี่ย หากแต่ผลการวิจัยของเราแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในการทำงานมีผลต่อผลประกอบการทางธุรกิจถึง 30%

ในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีนั้น ผู้นำต้องมีทักษะที่เหมาะสมในการสร้างความผูกพันและสนับสนุนพนักงาน

โดยเหล่าผู้นำต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในการทำงานแต่ละขั้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้องค์กรจะสามารถดึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเทและเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้นๆ และผลักดันองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง

6 ขั้นตอนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร

สิ่งที่องค์กรพึงกระทำในการสร้างความผูกพันและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน

- 1.) สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน
- 2.) สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานดีได้
- 3.) ขจัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน
- 4.) เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น
- 5.) ติดตามและพัฒนาบรรยากาศในการทำงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน
- 6.) มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

"ไม่เพียงแต่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีประสิทธิภาพเท่านั้นที่สามารถรักษาผู้ที่มีศักยภาพสูงขององค์กรไว้ แต่ยังคงต้องมีการสนับสนุนพนักงานควบคู่กันไปด้วย" ดร.มานะกล่าว

อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสามารถสร้างผลประกอบการที่ดีขึ้นให้องค์กรอย่างไร ได้ที่เว็บไซต์ www.haygroup.com/insight

ที่มา [มติชนออนไลน์](#)