

## jobsDB แนะนำ 7 แนวทางการรักษาคนเก่ง ดึงดูดคนที่ใช่ ให้อยู่ในองค์กร

นำเสนอเมื่อ : 12 ก.พ. 2561

## jobsDB แนะนำ 7 แนวทางการรักษาคนเก่ง ดึงดูดคนที่ใช่ ให้อยู่ในองค์กร

โดยบริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด

คุณไม่อาจปฏิเสธได้ว่า “พนักงาน” คือหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของทุกองค์กร นอกจากจะต้องวางกรอบ กำหนดบทบาทหน้าที่ในการวางคนให้เหมาะสมกับงาน พร้อมตั้งเป้าหมายให้พนักงานขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จแล้ว การดูแลพนักงานให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างมีความสุขก็เป็นเรื่องที่ทำนายกลยุทธ์ของนายจ้างและผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก ยิ่งผลสำรวจล่าสุดโดย บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีบี (ประเทศไทย) จำกัด ระบุว่า 78% ของพนักงานเต็มใจลาออกหากพบบริษัทที่ให้โอกาสงานที่ดีกว่าเดิม ซึ่งให้เห็นว่า พนักงานมีค่านิยมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมที่จะแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ซึ่งชอบความท้าทาย และต้องการโอกาสที่จะได้พิสูจน์ตัวเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่องค์กรไม่ควรปล่อยผ่าน jobsDB ขอเสนอ 7 แนวทางเพื่อช่วยจะรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ และดึงดูดพนักงานใหม่ที่มีศักยภาพให้เขามารวมงานกับองค์กร ดังนี้

### 1. ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน

คนเราทำงานก็เพื่อต้องการได้ผลตอบแทนมาใช้ในการดำรงชีพเป็นหลัก องค์กรต้องหันกลับมาพิจารณาว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ให้กับพนักงานนั้นเหมาะสมพอดีกับงานที่เขาต้องรับผิดชอบหรือไม่ อย่างน้อยเงินเดือนของคนทำงานก็ควรเพิ่มขึ้นบ้างเมื่อทำงานมาได้ระยะหนึ่งและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงานต่อไปกับองค์กร นอกจากการขึ้นเงินเดือนแล้วก็ยังคงต้องมองไปถึงสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ที่ควรมีไว้ดึงดูดใจด้วยเช่นกัน

### 2. ทำงานหลายปี ต้องมีโอกาสเติบโต

การทำงานเดิม ๆ ซ้ำซาก เป็นเวลานาน ๆ อาจบั่นทอนกำลังใจคนทำงานโดยไม่รู้ตัว ในที่สุดความเบื่อก็จะถามหา นำไปสู่การอยากลาออกจากงานได้ ผู้ประกอบการควรเพิ่มความสุขให้กับคนทำงาน ด้วยการดึงพวกเขาออกจากสถานการณ์เดิม ๆ การโอนย้าย หมุนเวียนตำแหน่งงาน หรือมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้น ช่วยให้พนักงานพึงพอใจและสนุกที่จะทำงานได้อย่างต่อเนื่อง แล้วยังช่วยพัฒนาพนักงานให้มีฝีมือเก่งรอบด้าน สร้าง Career Path ที่ดี องค์กรก็ได้ปั้นคนทำงานที่มีคุณภาพให้ทำงานเพื่อองค์กร win-win ทุกฝ่ายอย่างแน่นอน

### 3. ให้โอกาสในการพัฒนา ฝึกทักษะ

การเป็นผู้ให้ ได้อะไรมากกว่าที่คิด หากองค์กรให้โอกาสและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ส่งตัวไปศึกษา ดูงาน อบรม

พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน  
เพิ่มโอกาสที่พวกเขาจะคิดสร้างสรรค์และอยากทำสิ่งใหม่เพื่อพัฒนางานและองค์กรได้อีกมากมาย

#### 4. สร้างความเข้าใจในการประเมินผลการทำงาน

มีมาตรฐานและแนวปฏิบัติเป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานของพนักงาน มีความโปร่งใส  
ตรวจสอบได้ พร้อมชี้แจงให้พนักงานเข้าใจเกี่ยวกับผลการประเมินในแต่ละรอบ  
นอกจากนี้ยังควรมุ่งเน้นการประเมินผลงานเพื่อยกระดับปรับปรุงการทำงาน  
มากกว่านำไปใช้ในการขึ้นเงินเดือนหรือให้โบนัสเพียงอย่างเดียว  
เพื่อช่วยเป็นกระจกสะท้อนภาพการทำงานของพนักงาน พร้อมหาวิธีพัฒนางานและองค์กรไปด้วยกัน

#### 5. ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมาย

พนักงานที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า จะรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นำไปสู่ passion  
ที่อยากจะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง องค์กรต้องพยายามเข้าใจและเข้าใจพนักงาน  
ทำให้พวกเขาเห็นงานที่ทำอยู่มีคุณค่าและความหมายต่อองค์กรมากเพียงใด  
พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรได้อย่างไร แสดงชื่นชมเมื่อพวกเขาทำผลงานได้ดี  
และรวมกันหาทางออกเมื่อพบปัญหา เน้นการสื่อสาร สร้างความรู้สึกที่ดี พนักงานย่อมมีความสุขอย่างแน่นอน

#### 6. เต็มไฟให้พนักงาน

อย่าปล่อยให้บรรยากาศเครียด ๆ เซ็ง ๆ เบื่อ ๆ เข้าครอบงำองค์กรของคุณ  
สภาพแวดล้อมไม่ดีในที่ทำงาน นำไปสู่การหมดไฟของพนักงานได้ในที่สุด ปรับบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงาน  
เพิ่มพลังในทางสร้างสรรค์ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และผู้บริหาร ปรับวิธีการให้ยืดหยุ่น  
ลดความเป็นทางการ อาจช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้อย่างไม่น่าเชื่อ

#### 7. ให้ความสำคัญกับ Work-life Balance

คนทำงานยุคใหม่ให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและการใช้ชีวิตที่สมดุล Work-Life Balance  
จึงเป็นอีกกลยุทธ์ที่องค์กรต้องปรับตัวเพื่อดึงดูดใจคนทำงาน การทำงานยุคนี้ต้องยืดหยุ่นมากขึ้นกว่าเดิม  
ทั้งเวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน เวลาพักระหว่างวัน รวมไปถึงวันหยุดประจำปี  
เพื่อเอื้อให้พนักงานได้มีเวลาดูแลตัวเอง ดูแลคนรอบข้าง ไปพร้อม ๆ กับการทุ่มเททำงานให้องค์กร  
จึงจะบรรลุวิถีแห่งการทำงานที่มีความสุขและยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

งานที่ดีนั้นดึงดูดคนทำงานทุกคนได้อยู่แล้ว แต่งานที่ดีกว่าคืองานที่ทำแล้วมีความสุข  
นับเป็นโจทย์ท้าทายให้ทุกองค์กรต้องตีให้แตก ให้โดนใจพนักงาน เพราะการรักษาคนทำงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน  
ๆ อาจเป็นเรื่องยากกว่าการรับคนทำงานเข้ามาใหม่ หากองค์กรไม่ยอมสูญเสียพนักงานที่มีค่าไป  
ต้องตอบใจกับความต้องการของพวกเขาให้ได้ มีแนวทางดี ๆ ให้นำไปปรับใช้อยู่เสมอ  
องค์กรที่ทำงานแล้วมีความสุขจะมีหน้าตาอย่างไร อยู่ที่คุณแล้วว่าจะทำให้เป็นจริงได้มากน้อยเพียงใด