

วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เพื่อนๆเคยเป็นกันบ้างไหมคะ เวลาที่ตื่นนอนตอนเช้าแล้วยังอ้อยอิ่งไม่อยากจะลุก ลืมตามองเพดานแล้วนึกว่า "ต้องไปทำงานอีกแล้วหรือนี่เรา" หรือพอค่ำวันอาทิตย์นึกแต่ว่า "พรุ่งนี้วันจันทร์อีกแล้ว ทำไมวันหยุดถึงสั้นนัก" อาการแบบนี้เกิดขึ้นได้กับคนทั่วไป จะเรียกว่าเป็น โรคเบื่องานหรือขาดแรงจูงใจในการทำงานก็ว่าได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้เสมอกับคนทำงานไม่ว่าเป็นนายหรือลูกน้อง สำหรับคนที่เป็นายหรือผู้บังคับบัญชา ควรจะรู้ว่าอะไรคือสาเหตุทำให้ลูกน้องห่อเหี่ยวไม่ยอมทำงาน และพยายามหาทางป้องกัน เพราะคนที่ขาดแรงจูงใจย่อมไม่อาจสร้างผลงานที่ดีออกมาได้เต็มประสิทธิภาพ จะให้บริการกับลูกค้ำก็ไม้อาจทำให้ลูกค้ำมีความสุขหรือประทับใจได้ การขาดแรงจูงใจของพนักงานจึงเหมือนกับโรคร้ายชนิดหนึ่งที่เกาะกินและทำลายความสำเร็จของหน่วยงาน เราจึงควรจะหาสาเหตุและวิธีที่จะช่วยกันสร้างแรงจูงใจ และเพิ่มไฟทำงาน เพื่อสร้างความสุขความสำเร็จให้กับคนทำงานในองค์กร

ปัจจัยอย่างแรกที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานคือ ตัวงานเอง งานที่จะสร้างแรงจูงใจได้คืองานที่มีคุณค่า มีความหมาย มีผลตอบแทนที่เหมาะสม และที่สำคัญมีเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน นั่นคือทำแล้วรู้ว่าจะได้อะไร จะวัดความสำเร็จกันที่ตรงไหน トラบใดที่มีเป้าหมายชัดเจนก็ทำให้คนทำงานรู้ว่าจะต้องทุ่มเทมากน้อยแค่ไหนอย่างไร ไม่อย่างนั้นก็จะเหมือนกับคนที่อยู่ในถ้ำในความมืด มะจุมมะงาหราหาทางออกไม่เจอ หมดหวังหมดกำลังใจ หรืออย่างเวลานักวิ่งซ้อมวิ่งถ้าโค้ชบอกว่า "วันนี้วิ่ง 100 เมตรแล้วกัน แล้วจับเวลาว่าทำเวลาได้ดีกว่าเมื่อวานหรือเปล่า" อย่างนี้นักวิ่งก็มีเป้าหมายว่าจะต้องทำอะไร ทำแล้ววัดผลได้ว่าทำได้ไม่ได้ ย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำ แต่ถ้าโค้ชบอกว่า "วิ่งวิ่งไปเถอะ เหนื่อยเมื่อไรค่อยหยุดวิ่ง" อย่างนี้นักวิ่งก็หมดแรงไม่รู้จะวิ่งไปทำไมให้ป่วย การ คนทำงานก็เช่นเดียวกันอยากเห็นผลงานของตัวเองว่าดีไม่ดีขึ้นไหน มีเป้าหมายจึงเท่ากับมีแรงจูงใจให้อยากทำงาน นอกจากเป้าหมายแล้วต้องไม่ลืมว่าคนเรายังต้องการงานที่ทำให้เขามีโอกาสก้าวหน้า งานที่ทำทายความสามารถด้วย งานบางอย่างทำไปแล้วมองไม่เห็นอนาคต ซ้ำซากน่าเบื่อ จะคาดหวังให้ใครมาทนทำอยู่นานๆ เห็นจะไม่ได้ ไม่ต้องดูอื่นไกล พนักงานที่นั่งเก็บเงินในตู้เล็ก ๆ บนทางด่วน ทำอย่างนั้นอยู่ทุกเมื่อเชิ้อวัน ลองไปถามดูเถิดจะมีสักกี่คนบอกว่าชอบงาน มีความสุขกับงาน งานอย่างนี้ที่สุดแล้วก็ต้องมาคิดว่าจะหาเทคโนโลยีมาทำแทนคนได้ไหม หรืองานบางอย่างจะเปลี่ยนวิธีทำเสียดีไหม คนที่เป็นหัวหน้าต้องพยายามให้งานที่มี

ความหมายกับลูกน้อง ซึ่งให้ลูกน้องเห็นความสำคัญของงานที่มอบหมาย ปรับปรุงงานที่น่าเบื่อให้นำมาทำ
ตลอดจนหมุนเวียนให้ลูกน้องมีโอกาสได้ทำงานใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำซากบ้าง เขาจะได้มีกำลังใจที่สำคัญต้องไม่ลืม
ด้วยว่าผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งที่จะทำให้คนมีแรงจะทำงาน จะหวังให้คนขยัน
ทำงานในขณะที่ยังท้องหิวเป็นเรื่องยาก และหากท้องหิวหนักเข้าความสุจริตก็อาจจะหายไปด้วย

ตัวนายหรือหัวหน้า เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้งานน่าทำหรือน่าเบื่อหน่าย ถามลูกน้องบางคนว่าทำไมไม่ยอมไป
ทำงาน ได้คำตอบว่า "เมื่อนาย" นายลำเอียง นายขี้บ่น นายอคติ นายประสาท นายชื้อบื้อ สุดท้ายจะบรยายไปได้
ต่าง ๆ นา ๆ นายบางคนนั้นสักแต่ว่าเป็นนายไม่เคยเอาใจลูกน้องมาใส่ใจตัวเอง อย่างนี้จะได้รับความรักจากลูกน้อง
เห็นจะยากเต็มที ลูกน้องอยากจะได้นายที่เก่งทั้งงานและเก่งทั้งคน ที่ต้องเก่งงานเพราะต้องเป็นแบบอย่างให้
ลูกน้องมั่นใจว่าจะเป็นผู้นำเขาได้ เขาฝากชีวิตไว้ได้ และทำให้เขาเรียนรู้จากนายได้ ที่ต้องเก่งคนเพื่อที่จะแบ่งปัน
น้ำใจ ให้ความเอื้ออาทร เป็นที่พึ่งทางใจให้กับเขาได้ นายที่เอาแต่เผด็จการ เอะอะก็โว้ยวายคำทอเอาอารมณ์เป็น
ที่ตั้งจะพาลูกน้องเซ็งไปด้วย นายที่เข้าอกเข้าใจลูกน้อง มีน้ำใจไม่ตรีแต่ทำงานไม่เอาไหน ไม่เคยพิสูจน์ตัวเองว่า
ประสบความสำเร็จในงานได้ ก็ไม่อาจเป็นที่พึ่งพิงแก้ปัญหาให้ลูกน้องได้ อย่างนี้ก็สร้างความเซ็งและทำให้
กำลังใจของลูกน้องหายหกดกหล่นไปด้วย เป็นนายแบบที่จะทำให้ลูกน้องอยากทำงาน และทำงานอย่างทุ่มเทให้
นั้นเป็นเรื่องไม่ง่ายเลย

สาเหตุที่เบื้องานของคนบางคนเกิดเพราะ เพื่อนร่วมงาน งานดี นายดี เพื่อนร่วมงานไม่ดี ก็บั่นทอนกำลังใจที่จะ
ทำงานไม่น้อย ปัญหาที่เพื่อนร่วมงานนำมาซึ่งความขัดแย้ง ขาดการประสานงานที่ดี เกิดการซุบซิบนินทาให้
ร้ายกัน แบ่งเป็นก๊กเป็นเหล่า ไม่พูดจาไม่สื่อสารกัน เกี่ยงงานกันและอีกสารพัดปัญหาที่อาจเกิดได้ทั้งนั้น แล้ว
ที่สุดงานก็สะดุดหรือล่าช้า เพราะขาดการร่วมมือร่วมใจกัน ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นตรวจสอบว่าในหน่วยงานมี
ความขัดแย้งเกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด ความขัดแย้งเป็นธรรมชาติของมนุษย์เพราะแต่ละคนแตกต่างกัน ความ
ขัดแย้งในระดับพอเหมาะนำมาซึ่งความคิดเห็นและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน แต่ถ้ามีมากจนเกินไปก็
กลายเป็นความถดถอยของหน่วยงานและบั่นทอนแรงจูงใจของพนักงานได้เหมือนกัน คนเป็นหัวหน้าจึงต้อง
คอยตรวจตราให้ดีว่าพนักงานหรือลูกน้องอยู่กันอย่างไร และหาวิธีสร้างความร่วมมือในหมู่พนักงานให้เกิด
ขึ้นอยู่เสมอ อาการเซ็งงานเพราะเพื่อนร่วมงานจะได้ไม่เกิดขึ้น

หัวหน้าที่ดีต้องคิดว่าโดยพื้นฐานแล้วลูกน้องอยากจะทำงาน ไม่มีใครรังเกียจงาน หากงานดี นายดีเพื่อนร่วมงานดี เขาย่อมอยากจะทำงานเป็นธรรมดา ที่เขาเบื่อหน่ายขาดแรงจูงใจก็เพราะมีเหตุให้เป็นในเรื่องต่าง ๆ ทั้งสามอย่างที่ว่ามา ไม่ใช่ว่าเกิดจากนิสัยดั้งเดิมหรือกรรมพันธุ์ใด ๆ ทั้งสิ้น รู้แบบนี้แล้วมาช่วยกันสร้างแรงจูงใจและสร้างไฟทำงานให้ลูกโชนในที่ทำงานกันดีกว่า เพื่อที่ว่าตื่นนอนตอนเช้าทุกคนจะได้มีกำลังวังชาพร้อมจะทำงานไม่ต้องอ้อยอิ่งนอนนึกแต่ว่า "ต้องไปทำงานอีกแล้วหรือนี่"

โดย .. JOBTHAIWEB