

บรรยากาศที่ทำงานที่ วิเชียร ตรีสุภาพกุล Global Co., Ltd.

เกือหนุนต้องงาน



เมื่อ พูดถึงการทำงาน นอกเหนือจากตัวเนื้องานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติแล้ว ยังมีอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการทำงานไม่น้อย สิ่งนั้นคือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ที่กล่าวมานี้หมายถึงทุก ๆ สิ่งที่ประกอบกันเข้าจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน อาทิ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กร ห้องสำหรับพักผ่อน และพัฒนาพนักงาน เป็นต้น

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่สามารถช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี และประทับใจเมื่อมาทำงาน ทั้งยังเกิด **แรงจูงใจ**ที่จะทำงานตลอดวันได้ดียิ่งด้วย ถ้าหากใครที่กำลังมองหางานใหม่แล้ว ก็คงต้องบอกตรงนี้ก่อนว่าให้สำรวจสภาพแวดล้อมของที่ทำงานนั้นๆ เสียก่อน อย่ามองข้ามประเด็นนี้ได้เด็ดขาด เพราะหลังจากผ่านกระบวนการขั้นตอนทางการบุคคลไปแล้ว นั้นหมายความว่าใกล้ตรกร่องปล่องขึ้นไปทำงานที่ใหม่แล้ว และที่ทำงานใหม่แห่งนั้นๆ ก็จะ

เป็นสถานที่ทำงานในเร็ววันที่จะผูกพันตลอดระยะเวลาที่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นๆ

ที่นี้ขอให้เรามาพิจารณาถึงบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่น่าจะจะมีคุณลักษณะใดบ้าง มาถึงตรงจุดนี้ คนที่มีประสบการณ์การทำงานหรือผ่านการทำงานมาหลายแห่งน่าจะสามารถมองออกว่าเป็นอย่างไร กระนั้นก็ดี แม้ผู้ที่อาจไม่มีประสบการณ์หรือมุมมองตรงนี้ ลักษณะเด่นๆ ที่กำลังจะกล่าวต่อไป น่าจะเป็นตัวบอกใบ้ หรือตัวชี้บอกได้ส่วนหนึ่งดังนี้

1. มีการสื่อสารความอย่างเปิดเผย และโปร่งใส

โดยสาระสำคัญแล้ว การสื่อสารความด้วยความเปิดเผย และโปร่งใส จะตอบสนองความต้องการของพนักงานว่าถ้อยคำหรือสาระของสิ่งที่ถ่ายทอดมีคุณค่า และความหมายเพียงไร ตรงนี้จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาคือ **ส่วนหนึ่ง**ขององค์กรหรือไม่ แล้วจึงส่งผลกระทบถึงงานที่เขาทำอีกว่ามีความหมายเพียงไร เพราะพนักงานจะ

รู้สึกภาคภูมิใจว่าเขาทุ่มความสามารถต่อเนื้องาน ต้ององค์กรที่เขา มีส่วนร่วมด้วยอย่างน้อยแค่นั้น ด้วยเหตุนี้ การสื่อสารข้อความไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดล้วนส่งแรงกระทบ (impact) ให้พนักงานได้รับทราบ และเข้าใจความหมายของเรื่องราวต่างๆ ที่เขามีสวนร่วมอยู่ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง **ปรัชญาองค์กร พันธกิจ และคุณค่า การบ่มเพาะขององค์กร การประชุม** ฯลฯ ซึ่งนี่คือการสร้างความมั่นใจว่าพนักงานทุกชีวิตได้เข้าใจว่าเขาทำงานเพื่ออะไร นอกเหนือจากค่าจ้างค่าตอบแทนการทำงาน การได้มีโอกาสได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความเห็น จะช่วยให้ต่างฝ่ายต่างรับรู้ความคิดเห็น ทักษะตลอดจนมุมมองในการทำงานเพื่อจะได้ร่วมกันแสวงหาวิธีที่จะพาให้องค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างไร ถัดจากนั้นแล้ว ฝ่ายบริหารก็จะให้ข้อมูลในมุมมองของฝ่ายจัดการถึงวิธีการที่จะเติมเต็มพันธกิจขององค์กรได้อย่างไร

ให้และรับ

การสื่อสารข้อความในลักษณะสองทางนี้มีประโยชน์มาก เพราะในที่สุดแล้วจะสลายลักษณะบางอย่างที่เป็นระบบราชการ (Bureaucratic) ลงไปได้ ผลลัพธ์จากนี้ จะส่งเสริมความเชื่อถือว่าไว้วางใจในงาน กิจวัตรประจำวันระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ได้ดี พนักงานจะมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (unity) กับองค์กรที่เขาทำ และเข้าใจพันธกิจองค์กรอยู่ในหัวใจตลอดเวลา มีความเคารพนับถือต่อกันระหว่างพนักงาน โดยไม่ต้องคำนึงยึดถือแต่สถานะหัวโขนมากนัก ที่สำคัญ **พนักงานจะไม่กลัวที่จะเสนอข้อแนะนำ ข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน** เมื่อเป็นเช่นนั้นผลดีก็จะส่งผลกลับไปยังพนักงานโดยส่วนรวม

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

อาจมีความสมดุลบางอย่างระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยทั่วไปแล้วความรู้สึกเกี่ยวกับความสมดุลจะช่วยปรับปรุงเรื่องความพึงพอใจในงานในหมู่พนักงาน ทั้งนี้ก็เพราะว่าพนักงานจะรู้สึกว่าคุณเองคงไม่มองข้ามพื้นที่ชีวิตส่วนตัวซึ่งก็สำคัญไม่น้อยไปกว่างานประจำ



ปรับสภาพและวิธีการทำงาน

เมื่อพนักงานพึงพอใจกับความต้องการ และเป้าหมายในชีวิตของตนเองแล้ว อาทิ ครอบครัว มิตรสหาย ความก้าวหน้าส่วนตัว การเสาะแสวงหาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ (ศาสนา ปรัชญาความคิด ซึ่งในโลกสมัยใหม่กำลังเป็นที่นิยมกันมาก) ฯลฯ เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้วพนักงานก็จะรู้สึกมั่นใจมากขึ้นเกี่ยวกับตนเอง และปฏิบัติงานประจำที่รับผิดชอบได้ยอดเยี่ยมมากขึ้น เหนืออื่นใด พนักงานจะมี **ประสบการณ์ในชีวิตนอกเวลางาน** ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำมาปรับใช้กับงานประจำได้ด้วย

กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตสามารถ **ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และความคิดนอกกรอบ** ได้อย่างน่าที่ **ผู้บังคับบัญชาใส่ใจ**

พนักงานที่ดีจะถูกจัดว่าเป็นผู้ที่ทุ่มความพยายาม และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้ดีที่สุด พนักงานบางคนจัดเป็นคนประเภทบ้างาน (workaholic) ทว่าละเลยชีวิตส่วนตัว

ผู้จัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แสดงให้เห็นว่านั่นไม่ถูกต้องเท่าไรเลย ควรให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีนิสัยรู้จักรักษาระดับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตมากกว่า เช่น เลิกงานตรงเวลา แต่ก็ยังสามารถมีผลงานได้อย่างดี

ในกรณีเช่นนี้ องค์กรอาจปรับลักษณะการทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้วยการอบรมพนักงานบนพื้นฐานของผลประโยชน์จากความสมดุลในชีวิตหรือแม้กระทั่งใส่ถ้อยคำทำงานนี้ในพันธกิจขององค์กรก็ได้อีกด้วย