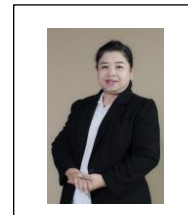


องค์ความรู้ เรื่อง “การบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ”

ชื่อเจ้าของความรู้ นางวนิดา เตนากุล นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หมวดองค์ความรู้ หมวดที่ ๔ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง

ที่มา



ในชีวิตการทำงาน หากวันหนึ่งคุณมีโอกาสดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าคน ทักษะสำคัญที่ควรต้องมี นอกเหนือไปจากการทำหน้าที่ตัวเองให้ดีที่สุดแล้ว นั่นคือ “การบริหารคน” เพราะคุณมีลูกน้องที่ต้องคอยดูแล รับผิดชอบอยู่ด้วย เพื่อให้ระบบการทำงานของ หน่วยงาน องค์กร เป็นไปอย่างไหลลื่น แต่เนื่องจากความแตกต่างของตัวบุคคล บางครั้งจึงพบว่ามันเป็นเรื่องที่ย่างยากอยู่เหมือนกัน

การบริหารคนให้ได้ผล มีวิธีการ ขั้นตอนดังนี้

๑. การสื่อสารให้มีความชัดเจน

การสื่อสาร นับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่สุดเรื่องหนึ่งเลยในการบริหารคน เพราะหลายครั้งที่หัวหน้าและลูกน้องสื่อสารกันไม่เข้าใจ ส่งผลให้ทำงานผิดพลาด หรือทำงานซ้ำซ้อนโดยไม่จำเป็น จนต้องเสียเวลามานั่งแก้ไขกันในภายหลัง

๒. อย่าเจ้ากี้เจ้าการมากนัก

ไม่ต้องทำหน้าที่เหมือนเป็นผู้คุม ที่คอยสั่งคนโน้น คนนี้ให้ทำอย่างที่เราต้องการ แค่มอบหมายและคอยดูแลอยู่ห่าง ๆ ก็พอ เพราะการไปจ้ำจี้จ้ำไชมากเกินไป อาจทำให้ลูกน้องเกิดความตึงเครียด กดดัน และรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องมาทำงาน ปล่อยให้พวกเขาได้ทำตามหน้าที่ของตัวเองไปจะดีกว่า และเราค่อยติดตามดูแลภายหลังจากการทำงานเสร็จ คอยให้คำแนะนำในส่วนที่เขาไม่เข้าใจ

๓. รับฟังความเห็นของลูกน้อง

เมื่อไหร่ก็ตามที่คนในองค์กรหรือลูกน้องของคุณอยากจะแสดงความคิดเห็น หรือเข้ามาขอคำปรึกษา จงเปิดใจรับฟัง รวมทั้งเปิดโอกาสให้เขาพูดอย่างเต็มที่ อย่าทำเป็นไม่สนใจ เพิกเฉย หรือมองว่ามันเป็นเรื่องขี้ปะติ๋ว เพราะอย่างไรแล้วเขาก็เป็นคนของคุณ ผู้ซึ่งคอยช่วยเหลือ และทำให้งานเดินหน้าต่อไปได้ ฉะนั้น ให้รับฟังเขาเหมือนที่เขาคอยรับฟังคุณเสมอมา

๔. กล่าวชื่นชม

ทุก ๆ ครั้งที่คนในองค์กรหรือลูกน้องทำผลงานออกมาได้ดี ให้กล่าวชื่นชมยินดี เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงานให้กับเขาบ้าง และที่สำคัญยังทำให้ลูกน้องรู้สึกว่ ที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจไปกับงานนั้นไม่เสียเปล่า เพราะอย่างน้อยคุณก็มองเห็นความสำคัญในตัวเขาอยู่

๕. อย่าด่วนตัดสิน

ในบางครั้งที่ลูกน้องของคุณ เกิดทำในสิ่งที่นอกเหนือ หรือแตกต่างจากที่คุณมอบหมายไป อย่าเพิ่ง โทษแหวกโวยวายที่เขาไม่ฟังคำสั่ง ให้ลองถามเหตุผลก่อนว่าทำไมถึงตัดสินใจทำแบบนั้น แล้วลองพิจารณาในมุมกลับกัน ถ้าตัวคุณต้องตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกับเขา คุณจะทำยังไง บางทีก็อาจทำเหมือนกันก็ได้ หากว่าผลการกระทำของลูกน้อง มันไม่ได้ก่อให้เกิดความเสียหายอะไรมาก ก็อย่าถือเป็นเรื่องใหญ่ และแสดงความเห็นอกเห็นใจ เพื่อให้เขามีกำลังใจที่จะทำงานชิ้นต่อไปให้ดีขึ้น