

สัญญาณอันตรายของสิ่งแวดล้อมไม่ดี

โดย Min Sen M&M 24 กุมภาพันธ์ 2564

บรรยากาศที่ดี ที่ทำงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนที่อยู่ในบรรยากาศนั้นมีความสุข พึงพอใจในตนเอง และการทำงาน รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง แต่เมื่อมีบรรยากาศที่ค่อนข้างแย่ ก็จะมีผลในทางตรงข้าม อาจจะเป็นลักษณะของการอึดอัด เหนื่อย ไร้แรงจูงใจ อันเป็นเหตุก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกัน ๆ อันนำไปสู่เรื่องที่ไม่ดีต่อไปในบ้านหรือองค์กร

การรู้ว่าสิ่งแวดล้อมที่กำลังจะกลายเป็นสิ่งที่ไม่ดีในที่ทำงาน หรือเป็นอันตราย มักจะเริ่มที่คนทำงานเริ่มที่จะมีการขาดงานมากขึ้น แต่ต้องแยกระหว่างการขาดงานจากการเจ็บป่วยจริง หรือตามแพทย์นัด หรือกิจกรรมทางบ้านที่มากขึ้นในช่วงหนึ่ง ซึ่งอาจจะไม่สัมพันธ์กับการขาดงานจากสิ่งแวดล้อมไม่ดีก็ได้ แต่การขาดงานเกิน 3 ครั้งต่อเดือนอาจจะเป็นสิ่งแรกที่เราต้องเริ่มพิจารณาหาสาเหตุ นอกจากนี้อาจจะมีลักษณะที่เราพบได้อีกเช่น การมีคนออกหรือเปลี่ยนในที่ทำงานบ่อย มีการคุกคามกันในที่ทำงาน การทะเลาะเบาะแว้งในที่ทำงาน รวมไปถึงการโทษกันไปมาในที่ทำงาน การขาดการเติบโตในที่ทำงาน การนินทากันอย่างมากในที่ทำงาน ซึ่งอาจจะต้องมองหาสาเหตุต่าง ๆ อันได้แก่

1) สภาพของการเบื่องาน เป็นเรื่องของการที่ไปทำงาน แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน หรืออาจจะเรียกว่า mental absence คือ การที่ไม่ใส่ใจในงาน ซึ่งปัญหานี้แก้ไขได้

ด้วย หัวหน้างานที่มีความรับผิดชอบที่จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงาน

2) การขาดความนับถือจากคนที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า การเปรียบเทียบในทางกีดกัน และการด่าเพื่อนร่วมงาน เปรียบเสมือนยาพิษในการทำงาน การว่ากล่าวเมื่อมีความผิดพลาดไม่ใช่สิ่งที่ผิด แต่การสื่อสารที่สร้างแรงจูงใจ และช่วยกันแก้ปัญหาจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเสริมบรรยากาศที่ดี

3) การขาดการสื่อสาร การสื่อสารเป็นสิ่งที่จำเป็นในการทำงาน แม้ว่าการสื่อสารอาจจะมีทั้ง ทางอ้อม การสื่อสารเพียงบางส่วน ตลอดจนการสื่อสารที่ไม่ตรงทั้งหมด เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการสับสนในการทำงาน โดยมากผู้บริหารมักจะขาดการสื่อสารที่ชัดเจนว่าต้องการอะไร และคาดหวังว่า ลูกน้องจะต้องเข้าใจสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือเดาได้ สิ่งนี้ทำให้เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องเครียด รู้สึกไม่มั่นคง และขาดแรงจูงใจได้

4) การขาดการส่งเสริม และฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร คนที่ทำงานเดิม ๆ กว่า 10 ปี โดยไม่ได้รับการส่งเสริมให้ไปตำแหน่งหรืองานที่ดีขึ้น ไม่ได้รับความสนใจจากเพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงนโยบายภายในโดยไม่มี การสื่อสารให้คนภายในทราบ ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในกลุ่มผู้ทำงานและสร้างบรรยากาศทำงานที่เป็นพิษได้

5) การที่หัวหน้างานเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ทั้งหมดโดยไม่ได้ฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งไม่เคยถามความคิดเห็นของใคร ทำให้ผู้ร่วมงานกลัวที่จะแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกด้านต่าง ๆ และไม่พร้อมที่จะเข้ามาช่วยเหลืองานในองค์กร ทั้งที่การแสดงออกในเชิงเผด็จการนั้นมาจาก การไม่ไว้วางใจว่าคนอื่นจะ คิด จะทำงานได้ดีเหมือนกับที่เขาทำ ซึ่ง

ทั้งหมดมาจาก การขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และเกรงว่าเพื่อนร่วมงานจะขึ้นมาคุกคาม

6) บทบาทในการทำงานที่จะต้องมีการสื่อสาร เพื่อให้มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งปัจจุบันตำแหน่งมีความหลากหลายและมักมีการซ้อนทับกัน สร้างความสับสนในการทำงาน อันก่อให้เกิดการแย่งผลงานและเกี่ยงงานได้

7) การแก่งแย่งในที่ทำงานเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้บรรยากาศเสีย รวมถึงการคุกคามทั้งแบบส่วนตัว และในอาชีพ และเป็นการความสัมพันธ์ในองค์กรที่สร้างความเครียดกับผู้ร่วมงานอย่างมาก

8) การขาดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการทำงานที่แท้จริง หรือไม่ชัดเจน

แนวทางแก้ไขไม่สามารถบอกเป็นสูตรสำเร็จได้ ขึ้นกับวัฒนธรรมขององค์กรในการดำเนินการ รวมถึงสาเหตุแต่ละส่วนที่จะมีวิธีการในการดำเนินการที่แตกต่างกันไป แต่ปัจจัยสำคัญที่มักจะเกี่ยวข้องได้แก่ การพยายามฟังผู้ร่วมงาน รวมถึงความโปร่งใสในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะมีส่วนร่วมในการช่วยพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการแสดงออกทางด้านความคิดเห็นและการพัฒนาองค์กรให้มีวัฒนธรรมแบบเปิด ซึ่งมักจะเริ่มจากยอมรับในปัญหาที่เกิดขึ้น หรือรับรู้ว่ามีปัญหา และการหาแนวทางแก้ปัญหาด่าง ๆ ร่วมกัน

ส่วนบทบาทของผู้ร่วมงาน ก็มีไม่น้อย โดยเริ่มจากการสื่อสารระหว่างกันโดยสื่อสารกับหัวหน้างาน และแสดงออกถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้น และปฏิเสธความคิดในเชิงลบ และการมีอคติ เพื่อช่วยให้การแก้ไขมีโอกาasเป็นไปได้ รวมถึงความร่วมมือในการแก้ไข

ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ด้วยการบันทึกแนวทางการแก้ไข และ
พยายามร่วมกันในการทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปได้ดี
ขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และตนเอง

ติดตามเรื่องราวต่าง ๆ เพิ่มเติมได้

จาก www.minsenconcept.com