

แม่ที่เรื่องงาน กับ อลิส เทคนิคการปรับพฤติกรรมลูกน้อง



บทความโดย : อารporn ภูวิทย์พันธุ์

อีเมล : p_arporn11@yahoo.com

ในบางครั้งหัวหน้างานหลายต่อหลายคนอาจจะประสบปัญหา “ เหนื่อยใจ ” กับลูกน้องที่ต้นตอคือดูแลรับผิดชอบ เหตุเพราะหัวหน้างานจะต้องเผชิญกับลูกน้องที่แสดงออกด้วยพฤติกรรมในแบบฉบับที่แตกต่างกันไป บางคนก้าวร้าวไม่ยอมทำตาม ชอบทำทนายและพิสูจน์ “ ก็นั่น ” ของหัวหน้างาน ลูกน้องบางคนเอาแต่เล่น MSN หรือ Chat ทั้งวัน ไม่ใส่ใจในงานที่รับผิดชอบ หรือบางคนชอบพูดจาซุบซิบนินทาหัวหน้างาน ชอบให้ร้ายหรือว่าร้ายหัวหน้างานกับคนอื่น ๆ

อลิสว่าหัวหน้างานต้องเจอกะเจอกับลูกน้องจำพวกนี้ไม่มากก็น้อย เพื่อนอลิสบางคนเจอลูกน้องที่ชอบลวงภูมิหัวหน้างาน ดูว่าหัวหน้าจะเก่งแค่ไหน ไม่ยอมให้ข้อมูล หรือให้ข้อมูลที่ถูกบ้างผิดบ้าง คุณรู้ไหมคะว่า เกิดอะไรขึ้นกับเพื่อนของอลิสคนนี้ ในที่สุดเขาลาออกจากงานไป เพราะทนปกครองลูกน้องจำพวกนี้ไม่ได้

อลิสคิดว่าการลาออกไม่ใช่หนทางในการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด ทางเลือกมีอยู่มากมายค่ะ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้เองถือได้ว่าเป็นสิ่งเร้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดหัวหน้างานมีพฤติกรรมตอบสนองหรือตอบรับที่แตกต่างกันออกไป การตอบสนองที่ดีมีใช้การหลีกเลี่ยง หลีกเลี้ยง กลัว ไม่กล้าที่จะเผชิญกับสิ่งเร้าที่เกิดขึ้น ความรู้สึกเหนื่อยใจจนถอนตัวออกจากองค์กรนั้น ๆ ไป ถือว่าคุณกำลังจะเป็น “ ผู้แพ้ ” ที่ยังไม่ลงสู้ (กันสักตั้ง) เอาแบบสุด ๆ ไปเลย เมื่อคุณเจอกับพฤติกรรมของลูกน้องที่ไม่ได้ตั้งใจหรือไม่เป็นไปตามที่ใจปรารถนา อลิสขอให้คุณอดทนและพยายามหาเทคนิควิธีการบริหารจัดการกับพฤติกรรมของลูกน้องที่ทำให้หัวหน้างานต้องเหนื่อยใจให้ได้ อลิสมีเทคนิคง่าย ๆ ลองไปใช้ปฏิบัติกัน ดังต่อไปนี้ค่ะ

รู้จักลูกน้องให้ดีพอ – คุณต้องถามตนเองก่อนว่าได้รู้จักลูกน้องคนนั้นพอหรือไม่ เคยเข้าไปสอบถามความต้องการหรือสิ่งที่ลูกน้องคาดหวังบ้างหรือไม่ คุณรู้หรือไม่ว่าลักษณะนิสัยของลูกน้องแต่ละคนเป็นอย่างไร การที่หัวหน้างานมี ego สูงที่คิดว่าตนเองเป็นหัวหน้าแล้ว ลูกน้องต้องเคารพและต้องเข้าหาตนเองก่อน ... คิดผิดถนัดค่ะ ... การเริ่มต้นเข้าไปพูดคุยกับพวกเขา ถามไถ่ทุกข์สุข และการพยายามศึกษานิสัยที่แท้จริงของลูกน้อง รวมถึงสาเหตุหรือที่มาของนิสัยและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของลูกน้องแต่ละคน เป็นสิ่งที่หัวหน้างานควรกระทำเป็นอย่างยิ่งค่ะ

แสดงผลงานให้ยอมรับ – จงพยายามเร่งสร้างผลงานให้ลูกน้องยอมรับในตัวคุณ เพราะผลงานที่ถูกยอมรับจะช่วยให้ลูกน้องเคารพและศรัทธาในตัวคุณได้ หากคุณไม่มีผลงานหรือแสดงพฤติกรรมตามแบบที่ลูกน้องคิดไว้ โดยไม่เคยแสดงกั้นให้ลูกน้องรับรู้เลย แน่แน่นอนว่าพวกเขาจะปฏิเสธและยอมรับฟังในสิ่งที่คุณต้องการให้พวกเขาไปปฏิบัติ

สร้างบารมีเพื่อผูกมิตรสัมพันธ์ – หากคุณเจอกับลูกน้องที่ทำให้ต้องเหนื่อยใจมาก ๆ การสร้างบารมีเป็นสิ่งที่ควรทำเป็นอย่างยิ่ง บารมีมิใช่กฎระเบียบ ข้อบังคับที่นำมาใช้เพื่อลงโทษเมื่อลูกน้องไม่ทำตามคำสั่งที่คุณมอบหมาย แต่บารมีนั้นเป็นการผูกใจผูกใจให้ลูกน้องรัก และอยากทำงานให้กับหัวหน้างาน แบบว่า “ ถวายหัว ” เอาเลยก็ว่าได้ ... เทคนิคการสร้างบารมีนั้นง่ายมาก นั่นคือพยายามหาวิธีการที่ดีสนิทกับลูกน้อง ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกระทำ

ให้มองทางบวก – เมื่อคุณพยายามปรับพฤติกรรมเท่าไร ลูกน้องก็ยังซุบซิบนินทาคุณอยู่เหมือนเดิม หรือยังไม่ชอบหน้าคุณขึ้นมาเลย อลิสแนะนำว่าคุณไม่ต้องไปใส่ใจอะไรหรอกนะคะ ต้องยอมรับค่ะว่าพฤติกรรมคนยากแท้หยั่งถึง คนเรานานาจิตตัง ถ้าเราปรับเขาให้ยอมรับและปฏิบัติตามในสิ่งที่คุณเองมอบหมายให้ไม่ได้ ง่ายนิดเดียวค่ะ ก็ปรับความคิดของตนเองแล้วกัน ไม่ต้องไปโกรธ หรือถือโทษ ต่อว่าลูกน้องคนนั้น ต้องคิดเสมอว่า “ เจอลูกน้องแบบนี้บ้าง ทำทนายดีเหมือนกัน ” คุณอย่าเพิ่งถอนตัวไปซะก่อน การลาออกไม่ใช่วิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด แต่การเผชิญหน้ากับสิ่งเร้าที่ทำทนายนี้ เป็นการทางออกหรือทางเลือกที่คุณควรทำ

ดังนั้น การปรับพฤติกรรมของลูกน้องจึงเป็นเรื่องที่ไม่ยากและไม่ง่ายนักสำหรับผู้บริหาร หรือผู้จัดการที่ต้องปกครองดูแลลูกน้อง หัวหน้างานที่ดีไม่ควรละเลยที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของลูกน้องเพื่อให้ลูกน้องยอมรับ ศรัทธา และให้ใจพร้อมที่จะช่วยเหลือภาระงานต่าง ๆ ของหัวหน้างาน