

การจูงใจ หรือ ที่ภาษาชาวบ้านๆอย่างเราเรียกว่า **"ค่าอัดฉีด"** ถือเป็นเทคนิคในการจูงใจพนักงานที่สำคัญอย่างยิ่ง นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างเงินเดือนและค่าล่วงเวลาตามปกติแล้ว บริษัท หรือ หน่วยงาน HR ควรมีการจัดหาเทคนิคและวิธีการต่างๆมาประกอบด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างตั้งอกตั้งใจ และ ให้พวกเขาได้ทำงานอย่างมีความสุข

ลองมาดูสิว่า เทคนิคในการจูงใจพนักงานที่เขานิยมนำมาใช้กันนั้น มีอะไรบ้าง (จากประสบการณ์)

- การปรับตำแหน่งงาน การปรับขึ้นค่าจ้าง
- การจ่ายโบนัสประจำไตรมาส หรือ การจ่ายโบนัสปี
- การให้ค่าตำแหน่งงาน การให้รถประจำตำแหน่ง การให้ค่าโทรศัพท์ในแต่ละเดือน
- การให้เก้าอี้ตัวใหม่ที่พนักงานพึงสูงขึ้นกว่าเดิม (ขาเก้าอี้ควรเป็นเหล็กนะ ป้องกันการโดนเสียด)
- ให้ Notebook ไปใช้งาน (เฉพาะบางตำแหน่งงาน หรือ เมื่อมีการปรับตำแหน่งงานสูงขึ้น)
- การจ่ายค่าเบี้ยขยันประจำเดือน เบี้ยขยันประจำปี
- การจ่ายค่าเป้า หรือ ค่าความสำเร็จของงาน
- การจ่ายค่าความสามารถ ค่า Skill (จ่ายเมื่อพนักงานสามารถทำงานได้หลากหลายหน้าที่)
- คาร์บอน ค่าหนาว (บางบริษัทมีนะครับ โดยเฉพาะโรงหล่อ โรงหลอม และ คนขงเหล่า)
- Card อวยพรวันเกิดให้พนักงาน
- ให้เพื่อนพนักงานมาร่วมอวยพรในวันคล้ายวันเกิด พร้อมเพลง Happy Birthday + เค้ก 1 ชิ้น
- จัดอาหารกลางวันให้พนักงานในวันคล้ายวันเกิดโดยจะมีผู้บริหารให้เกียรติมาร่วมรับประทานด้วย
- การจัดข้าวกลางวันให้ฟรี (กับข้าวซื้อเอาเอง) หรือ การจัดข้าวกลางวัน + กับข้าวให้ทานฟรี
- ทำโอที มีนมให้ (นมกล่องนะ มายชายนมสด)
- การมอบประกาศนียบัตรให้ เช่น ประกาศนียบัตรพนักงานดีเด่นประจำเดือน หรือ ประจำปี
- ให้โลเกียตยศค่าอายุทนและทนอยู่ (ค่าอายุงาน เช่น ครบ 5 ปี 10 ปี หรือ 15 ปี เป็นต้น)
- ให้สร้อยทองคำอายุทนและทนอยู่ (ค่าอายุงาน เช่น ครบ 5 ปี 10 ปี หรือ 15 ปี เป็นต้น)
- การให้โอกาสพนักงานได้ไปดูงานที่ต่างประเทศ
- การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนา เช่น การส่งพนักงานไปฝึกอบรม

อย่างไรก็ดี การจูงใจคงจะไม่ประสบความสำเร็จเลย ถ้าเราลืมหรือมองข้ามความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานไป นั่นก็คือ ค่าจ้างประจำหรือเงินเดือนนั้นแหละ ต่อให้ HR เรามีวิธีการในการจูงใจต่างๆ นานา ในขณะที่พนักงานเขาได้รับค่าตอบแทนน้อยหรือไม่เป็นธรรม ไม่พอค่าอยู่ค่ากิน ไม่ช้าไม่นานพวกเขาเหล่านั้นก็คงจะโยยบินลาจากเราไป แล้วเราก็จะต้องกลับมาพบกับปัญหาเดิมๆ เช่น ...

- เจอโรคสมองไหล คนเก่งหายไปแล้วคนเกร็ง (ชอบทำตัวเกร็ง มือไม้ไม่ค่อยจะขยับไปทำการทำงาน)
- ต้องสรรหาคคนมาทดแทน ยุ่งยาก เสียเวลา ต้องให้ Manager มานั่งสัมภาษณ์ เสียทั้งเวลา เสียทั้งค่าใช้จ่ายในการหาคน
- ได้คนใหม่มาแล้วแต่ยังไม่เป็น ต้องมานั่งอบรม สอนงาน OJT ตีลังกาทำให้อึด นี้ก็ต้นทุนส่วนเพิ่มอีกเหมือนกัน ... **ยังไงชาว HR เราก็อย่าลืมความต้องการขั้นพื้นฐานนี้ไปนะครับ ...**

โดย

นุกูล ทะนวนรัมย์

ที่ปรึกษาและวิทยากรฝึกอบรม ระบบบริหารคุณภาพ สิ่งแวดล้อม และ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ISO9001:2008, ISO/TS16949:2009, Core Tools, ISO14001:2004, Pre-Audit & HRM

E-Mail Address: [nukool2001@hotmail.com](mailto:nukool2001@hotmail.com)

Mobile Phone: 081 400 3954

Facebook: [www.facebook.com/nukool2001](http://www.facebook.com/nukool2001)

