องค์กรจะทำอย่างไร เมื่อ Quiet Quitting ไม่ใช่แค่เทรนด์

ความเครียดและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในช่วงโควิด-19 ทำให้คนจำนวนมากรู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กรนั้นไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้รับกลับคืนมา จนเกิดเป็นปรากฏการณ์ Quiet Quitting หรือการลาออกแบบไม่ลาออก โดยตัวยังคงอยู่กับองค์กรแต่ไม่ผูกพัน ทำงานเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น ส่งผลกระทบทำให้องค์กรมีผลิตภาพและความสามารถในการทำกำไรต่ำลงเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าในการเตรียมรับมือ ดังนี้

หาปัจจัยที่สร้างความผูกพันให้พบ

การขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอาจไม่ใช่คำตอบ **องค์กรต้องหาให้พบว่าสิ่งใดจะสร้างความผูกพันให้พนักงานอย่างแท้จริง** เช่น Work-life Balance โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความเสมอภาค และยอมรับความหลากหลาย (DEI) เป็นต้น

ใส่ใจสุขภาวะของพนักงาน

องค์กรควรดูแลสุขภาวะของพนักงานในทุกด้าน และกำหนดเป็นตัวชี้วัดใน Dashboard ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและติดตามอยู่เสมอ และเป็นส่วนหนึ่งของคำมั่นสัญญาที่มีต่อพนักงาน **สุขภาวะประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่**

สุขภาวะทางอาชีพ (Career Wellbeing)
การตระหนักถึงคุณค่าในงานของตนเอง

สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing)
การมีเพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติดีและไว้วางใจได้

สุขภาวะทางการเงิน (Financial Wellbeing)
การบริหารรายได้และรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing)
การมีสุขภาพดีและมีพลังที่สามารถทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน

สุขภาวะทางสังคมแวดล้อม (Community Wellbeing)
ความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งกับสังคมรอบข้าง

วางแผนกำลังคนและการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานหนักจนเกินไป (Work Overload) เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานกลายเป็น Quiet Quitters ซึ่งปัญหาหลักมักเกิดจากการวางแผนกำลังคนและการมอบหมายงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น **องค์กรควรวางแผนอัตรากำลังแบบยืดหยุ่น การจ้างงานในรูปแบบที่หลากหลาย กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการมอบหมายงาน หรือสร้างระบบตอบแทนที่จูงใจให้พนักงานที่ทำงานหนัก** เป็นต้น

เพิ่มช่องทางรับฟังเสียงของพนักงาน

จุดเด่นสำคัญของ Quiet Quitting คือ ความเงียบ (Quiet) พนักงานที่เป็น Quiet Quitters ส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสสื่อสารถึงความต้องการหรือสิ่งที่ไม่พึงพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้มี Quiet Quitters เกิดเพิ่มขึ้น **องค์กรควรมีช่องทางในการสื่อสารที่เปิดเผยและเป็นอิสระ และผู้บริหารต้อง "ลงมือ" แก้ไขหรือจัดการปัญหาอย่างเหมาะสม** เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและใส่ใจต่อเสียงของพนักงานอย่างแท้จริง

ตระหนักถึงความทุ่มเทของพนักงาน

องค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานที่ทุ่มเทให้แตกต่างจากคนที่ไม่ทุ่มเท **ทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความทุ่มเทของพนักงาน** ไม่ใช่เพียงการให้โบนัสหรือรางวัลเป็นครั้งเป็นคราว แต่ต้องมีการแสดงออกให้เห็นอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี

การเปลี่ยนพนักงานที่เป็น Quiet Quitter ให้กลับมาทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กรไม่ใช่เรื่องง่ายและต้องใช้เวลา ดังนั้น องค์กรควรเริ่มต้นตั้งแต่วันนี้ ก่อนที่ Quiet Quitting จะทำลายองค์กรโดยไม่รู้ตัว

ที่มา : LiveCareer; Gallup