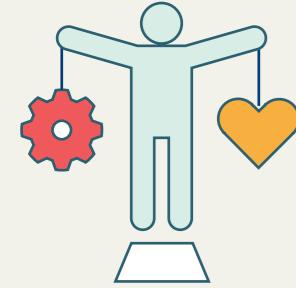




องค์กรจะทำอย่างไร เมื่อ Quiet Quitting ไม่ใช่แค่เทรนด์

ความเครียดและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นในช่วงโควิด-19 ทำให้คนจำนวนมากรู้สึกว่าสิ่งที่ตนเองกุ้มเกะและเสียสละเพื่อองค์กรนั้นไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้รับกลับคืนมา จนเกิดเป็นปรากฏการณ์ Quiet Quitting หรือการลาออกแบบไม่ลาออก โดยตัวยังคงอยู่กับองค์กรแต่ไม่พูกพัน ทำงานเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น ส่งผลกระทบทำให้ห้องคิดมีผลิตภาพ และความสามารถในการทำงานลดลงเป็นอย่างมาก ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้าในการเตรียมรับมือ ดังนี้



หาปัจจัยที่สร้างความผูกพันให้พบ

การขับเคลื่อนหรือเลื่อนตำแหน่งนั่นอาจไม่ใช่คำตอบ องค์กรต้องหาให้พบว่าสิ่งใดจะสร้างความผูกพันให้พนักงานอย่างแท้จริง เช่น Work-life Balance โอกาสในการพัฒนาตัวเอง ความเสมอภาค และยอมรับความหลากหลาย (DEI) เป็นต้น



ใส่ใจสุขภาวะของพนักงาน

องค์กรควรดูแลสุขภาวะของพนักงานในทุกด้าน และกำหนดเป็นตัวชี้วัดใน Dashboard ที่ฟุ้บบริหารต้องให้ความสำคัญและติดตามอยู่เสมอ และเป็นส่วนหนึ่งของคำมั่นสัญญาที่มีต่อพนักงาน สุขภาวะประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

สุขภาวะทางอาชีพ (Career Wellbeing)

การตระหนักถึงคุณค่าในงานของตนเอง

สุขภาวะทางสังคม (Social Wellbeing)

การมีเพื่อนร่วมงานที่มีกัศบคติเดียวกัน

สุขภาวะทางการเงิน (Financial Wellbeing)

การบริหารรายได้และรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

สุขภาวะทางกาย (Physical Wellbeing)

การมีสุขภาพดีและมีพลังที่สามารถทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตประจำวัน

สุขภาวะทางสังคมแวดล้อม (Community Wellbeing)

ความพูกพันและเป็นส่วนหนึ่งกับสังคมรอบข้าง



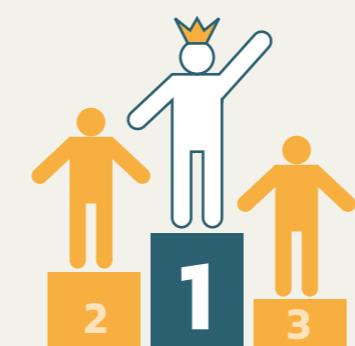
วางแผนกำลังคนและการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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



เพิ่มช่องทางรับฟังเสียงของพนักงาน

จุดเด่นสำคัญของ Quiet Quitting คือ ความเงียบ (Quiet) พนักงานที่เป็น Quiet Quitters ส่วนใหญ่ไม่โอกาสสื่อสารถึงความต้องการหรือสิ่งที่ไม่พึงพอใจ เพื่อป้องกันไม่ให้มี Quiet Quitters เกิดเพิ่มขึ้น องค์กรควรมีช่องทางในการสื่อสารที่เปิดเผยและเป็นอิสระ และฟุ้บบริหารต้อง “ลงมือ” แก้ไขหรือจัดการปัญหาอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและใส่ใจต่อเสียงของพนักงานอย่างแท้จริง



ตระหนักรถึงความกุ้มเกะของพนักงาน

องค์กรควรปฏิบัติต่อพนักงานที่กุ้มเกะให้แตกต่างจากคนที่ไม่กุ้มเกะ ทำให้พนักงานเห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าและตระหนักรถึงความกุ้มเกะของพนักงาน ไม่ใช่เพียงการให้โบนัสหรือรางวัลเป็นครั้งเป็นคราว แต่ต้องมีการแสดงออกให้เห็นอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี