

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา การยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์

FACTORS AFFECTING ON EMPLOYEE HAPPINESS IN THE WORKPLACE:
A CASE STUDY OF RUBBER AUTHORITY OF THAILAND, BURIRAM PROVINCE

สุภาวดี มณีสาร¹
รักพงษ์ เพชรคำ²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์และแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 140 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับความสุขเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยจำแนกเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านอารมณ์ทางลบ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน จำแนกเป็น 5 ด้าน จากทั้งหมด 12 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงาน จากปัจจัยทั้งหมดนี้ผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่พนักงานทั้งหมด 4 โครงการ ได้แก่ โครงการที่ 1 การจัดตั้งร้านสวัสดิการของพนักงาน โครงการที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถให้แก่พนักงาน โครงการที่ 3 เทียวพาเพลิน เติมความสุข และโครงการที่ 4 ทางสายกลาง (การเรียนรู้หลักธรรมในการดำเนินชีวิต)

คำสำคัญ: ความสุขของพนักงาน, ความสุข

Abstract

This independent study was aimed to determine factors affecting on employee happiness in the workplace: a case study of Rubber Authority of Thailand, Buriram Province, and also to develop approach to increase the happiness. Data was collected from 140 employee of organization namely Rubber Authority of Thailand in Buriram district. Using questionnaires. The study's result showed that employee happiness level good. Life satisfaction, positive emotion, work satisfaction and negative emotion. Were ranked from high to low, respectively. Among the 12 factors affecting workplace happiness, 5 factors include relationship between themselves and department leaders or colleagues, work circumstances, being accepted, work achievement and work structure were most considered. Based on the results of this study, 4 projects, were developed, include cooperative shop, increasing potentiality train, trip and sufficient way (learn Drama principle of life).

Keywords: happiness, Happy workplace

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

E-mail: oil.supavadee.maneesan@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาประมง คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อม สังคม การเมืองและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนเราอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อองค์กรต่างๆทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งในการทำงานของแต่ละองค์กรก็จะมีรูปแบบวัฒนธรรมหรือลักษณะในการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กรก็มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้พนักงานทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกันแต่พนักงานแต่ละคนก็ไม่ได้ทำตามที่ต้องการ เราจึงต้องให้ความสนใจ และความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์หรือก็คือพนักงานในองค์กรของเราว่า พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกนึกคิดเช่นไร มีความต้องการเรื่องอะไรบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและชีวิตเพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพราะพนักงานเป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การทำงานอย่างมีความสุขจึงเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จทั้งในระดับตัวบุคคลเองจนไปถึงระดับองค์กร องค์กรจะต้องเข้าใจว่าเมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างผลงานที่ดีและจะยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้เพื่อนพนักงานคนอื่นอีกด้วย ในการสร้างความสุขในการทำงานอาจจะเกิดจากแรงจูงใจต่างๆที่มีส่วนทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมีแรงจูงใจหรือความต้องการที่แตกต่างกันออกไป

การยางแห่งประเทศไทย เป็นองค์กรที่เกิดจากการคววมรวม 3 หน่วยงานได้แก่ สถาบันวิจัยยาง กองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางและองค์กรสวนยาง ซึ่งทั้ง 3 องค์กรรวมตัวกันเกิดเป็นองค์กรใหม่คือ การยางแห่งประเทศไทย จากการรวมองค์กรทั้ง3หน่วยงานมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับเกิดความไม่ชัดเจนและไม่เชื่อมั่นในองค์กรขึ้นในด้านของลักษณะงาน ตำแหน่งความรับผิดชอบ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆที่ได้รับรวมถึงบรรยากาศในการทำงานและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก สิ่งเหล่านี้ทำให้พนักงานไม่มีกำลังใจในการทำงานซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานเพื่อมารวมตัวเกิดเป็นองค์กรใหม่ ด้วยเหตุนี้องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญเพราะในการสร้างองค์กรที่เข้มแข็งได้นั้นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กร

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ เนื่องจากได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในการทำงานโดยมุ่งไปที่กลุ่มพนักงานในองค์กรกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานและระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญและยังเป็นเสาหลักขององค์กร โดยเห็นว่าเมื่อได้ทำงานอย่างมีความสุข ย่อมจะส่งผลต่องานที่ทำและผลประกอบการขององค์กร การสร้างความสุขในองค์กรจึงเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะทำให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานและทำให้องค์กรกลายเป็นองค์กรที่มีความสุข เมื่อพนักงานหรือบุคคลากรมีความสุขก็จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ลดความตึงเครียดในการทำงาน ความขัดแย้งในองค์กรและยังเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทำให้สภาพแวดล้อมในองค์กรน่าอยู่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลในการทำงานของพนักงานในการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานในการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินงาน

ในการศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานทุกคนในการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายเปิดและคำถามปลายปิด ซึ่งได้ดัดแปลงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎีความสุขของดาเยเนอร์ (Diener) ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยดัดแปลงจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยซึ่งได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งแต่ละด้านจะประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ทำงาน และปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความมั่นคง ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยดัดแปลงจากทฤษฎีความสุขของดาเยเนอร์ของ (Diener) ซึ่งจะมีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวกและด้านอารมณ์ทางลบและส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยการใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยได้ทำการทดสอบจำนวน 30 คนกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในจังหวัดหนองคายและนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก จึงทำให้สามารถทำการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในการศึกษาได้

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจะแบ่งตามช่วงคะแนนเฉลี่ยอัตราภาคขั้นและนำมาแปลงผลปัจจัยจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์

หลักเกณฑ์ในการแปลงค่าความหมายของคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00	แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20	แรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40	แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80	แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

สรุปผลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 60.7 โดยมีอายุเฉลี่ย 31-40 ปีร้อยละ 29.3 มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 65.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-18,000 บาทร้อยละ 42.9 โดยช่วงอายุในการเข้าทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 32.9 ซึ่งสถานภาพส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจหรือพนักงานประจำ

สรุปผลแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าให้ความสำคัญในระดับมากและปานกลางดังนี้

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งข้อที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การได้รับความไว้วางใจในความสามารถและท่านมักถูกขอให้ช่วยเหลืองานอยู่เสมอ ด้านความสำเร็จในงาน ได้แก่ การมีอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยและการมีงบประมาณที่เพียงพอ ด้านลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงานที่ไม่ยากไม่่ง่ายเกินไปและการรับผิดชอบในกระบวนการทำงานทุกขั้นตอน ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงและงานที่ได้รับมีความสำคัญเสมอ และด้านที่มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งข้อที่มีความสำคัญ ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่การงาน มีความก้าวหน้าสูงและการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มีความเหมาะสม

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความมั่นคง พบว่าพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับมากและระดับปานกลาง ในบางด้านโดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งข้อที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการทำงานร่วมกันเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ มีการแบ่งแยกแต่ละแผนกในการทำงานที่ชัดเจนและความสะดวกของทีมงานที่มีการแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสม ด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้แก่ การมีนโยบายที่มีความชัดเจนและนโยบายที่มีความชัดเจน ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การมีชีวิตที่มีการสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและการไม่ต้องมาทำงานในวันหยุด ส่วนด้านที่เหลือนี้อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคง ซึ่งข้อที่มีความสำคัญ ตำแหน่งหน้าที่การงานมีความมั่นคงและความมั่นใจที่จะยึดสายอาชีพนี้และไม่คิดจะหางานใหม่ ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ หัวหน้างานมีบทบาทในการพัฒนาทีมงานและการมอบหมายงานจากหัวหน้าที่มีความชัดเจน ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ การจ่ายค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสมและการได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์

พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก โดยด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งข้อที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ความสุขในการทำงานที่เห็นครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขกับการเรียนรู้และประสบการณ์ต่างๆจากการทำงาน ด้านอารมณ์ทางด้านบวก ได้แก่ การยิ้มแย้มแจ่มใสและอารมณ์ดีเสมอขณะทำงานและมีความสุขที่ได้เพื่อนร่วมงานที่ดี ส่วนด้านที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คือด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับการทำงานจนอาจลืมเวลาและความสุขที่ได้ทำงานที่ตนรัก ส่วนด้านที่มีความสุขอยู่ในลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านอารมณ์ทางลบ ได้แก่ ขอรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านและเกิดความรู้สึกไม่พอใจเมื่อการทำงานเกิดข้อผิดพลาด

สรุป

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและ

เพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคง และด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ซัชชัย กลิวนิชยกุล (2557) ได้ทำการศึกษากการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยศิลปกร โดยภาพรวมมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงและด้านการบังคับบัญชา ตามลำดับ [1] ส่วนด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับ จตุรภัทร ประสานศรี (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาล AVC จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง ได้4ด้านคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านสภาพการทำงานไม่สอดคล้องกัน [2]

ผลการศึกษาด้านความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กร TOAR จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พนักงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีความสุขในด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในงานและด้านอารมณ์ทางลบตามลำดับ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Diener (2010) [4] ที่ได้พูดถึงองค์ประกอบความสุขทั้ง 4องค์ประกอบว่า ความพึงพอใจในชีวิต คือ การพอใจในสิ่งตนเองมีและเป็นอยู่และตรงตามเป้าหมายในชีวิตที่ตนเองตั้งใจไว้มีการยอมรับและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยยึดหลักความเป็นจริง ความพึงพอใจในงาน คือ การได้ทำงานในสิ่งตนเองรักมีความสุขกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมน่าอยู่และงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อารมณ์ด้านบวก คือ การมีความสุขในการทำงานและสิ่งทีตนเองทำ มีเพื่อนร่วมงานที่ดีซึ่งส่งผลต่อการทำงาน มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสในการทำงาน อารมณ์ด้านลบ คือ เกิดอารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์เมื่อเกิดสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่นการอึดอัดคับข้องใจ การเบื่อหน่ายไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์และไม่ถูกต้องและต้องการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น [3]

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานการยางแห่งประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ทำให้ทราบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านการบังคับบัญชาและด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนะแนวทางในการเพิ่มความสุขในการทำงานโดยได้เสนอโครงการทั้งหมด 4 โครงการได้แก่

โครงการที่ 1 การจัดตั้งร้านสวัสดิการของพนักงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานเนื่องจากสวัสดิการที่รับอาจจะไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการให้พนักงานได้รู้จักการออมเงินเพื่อใช้ในอนาคตอีกด้วย

โครงการที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถให้แก่พนักงาน

วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานในการทำงานและความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ

โครงการที่ 3 เทียวพาเพลินเติมความสุข

วัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และเพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานและตัวพนักงานเองให้ได้ทำความเข้าใจและปรับทัศนคติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้งานมีความราบรื่น

โครงการที่ 4 ทางสายกลาง

วัตถุประสงค์ เพื่อฝึกสมาธิให้มีสติ มีปัญญาในการทำงานลดข้อผิดพลาด สามารถแก้ไขปัญหาได้ และนำหลักธรรมมาพัฒนาชีวิตและการทำงานอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาหาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงาน เช่นการใช้สุนทรียศาสตร์ในการหาความสุขและการเพิ่มความสุขของพนักงาน เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาความสุขของพนักงานอย่างต่อเนื่องเพราะความสุขในการทำงานของพนักงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ องค์กรควรให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงานเพราะเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้การปฏิบัติของพนักงานดีขึ้นอีกด้วย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักพงษ์ เพชรคำ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ ที่ได้คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำปรึกษา ชี้แนะแนวทางทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดีและขอขอบพระคุณผู้อำนวยการพนักงานทุกคนในการอำนวยความสะดวกทั้งในประเทศไทย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความกรุณาและร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ผู้ศึกษารัฐศึกษาซึ่งในความอนุเคราะห์ของท่านที่ได้ให้ความร่วมมืออย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- [1] กัลยรัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- [2] จตุรภัทร ประสานศรี. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาล AVC จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาอิสระ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- [3] ชัชชัย กสิวิมลชัยกุล. (2557). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
- [4] อมรรวรรณ รัญกุล. (2557). การจัดการองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น:โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.