

# แก้ปัญหาการจ้างงานด้วย 'องค์กรแห่งความสุข'

ในปัจจุบันต้องยอมรับว่า องค์กรภาคธุรกิจในบ้านเรากำลังประสบปัญหาทางด้านการว่าจ้างแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นทักษะแรงงานที่ไม่สูงพอกับที่นายจ้างต้องการ การปรับขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำที่ทำให้ภาคธุรกิจต้องสูญเสียขีดความสามารถในการแข่งขัน จนส่วนหนึ่งต้องเลือกที่จะปลดคนงานออก จนไปถึงการเปลี่ยนแปลงของคุณลักษณะทางประชากร ที่ในปัจจุบันแรงงานส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่ม Gen Y ที่เป็นกลุ่มที่ชอบความท้าทาย อยากเป็นเจ้าของกิจการ อยู่ไม่ทน และชอบที่จะเปลี่ยนงานบ่อยๆ รวมไปถึงปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานขององค์กรนั้นๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ล้วนจะเป็นประเด็นที่ท้าทายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ที่จะทำอย่างไรถึงจะสามารถสร้างแรงงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย มีความรักต่อองค์กร ตั้งใจทำงาน อันส่งผลทำให้องค์กรนั้นๆ มีผลิตภาพที่สูงขึ้น

งานศึกษาวิจัยในสาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ศึกษาถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน (หรือ Happy Workplace) โดยอธิบายว่าการสร้างความสุขในองค์กร สามารถทำได้โดยองค์กรต้องมีการส่งเสริม "การเป็นอยู่" ของพนักงานก่อนเป็นสำคัญ โดยส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานตามความต้องการของพนักงาน โดยจัดให้พนักงานได้ทำงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความเป็นตัวตนของพนักงาน การศึกษาของ จุฑา มาศ แก้วพิจิตร และวิชัย อุตสาหจิต (2556) ได้อธิบายลักษณะขององค์กรแห่งความสุขที่มีผลทำให้ความเหลื่อมล้ำภายในองค์กรลดลง โดยมี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้

**1) การตอบสนองความต้องการพื้นฐาน :** การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงานในองค์กรแห่งความสุข ในขั้นต้น องค์กรจะต้องจ่ายค่าตอบแทนและจัดสวัสดิการต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้กับพนักงาน นอกเหนือจากนั้นองค์กรจะจัดหาสวัสดิการอื่นๆ

เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ยกตัวอย่างเช่น การจัดหาหรือส่งพนักงานตามจุดต่างๆ ระหว่างบ้านพักพนักงานถึงที่ทำงาน และการจัดบ้านพักพนักงานเพื่อรองรับพนักงานที่มาจากต่างจังหวัด เป็นต้น

**การสร้าง  
ความสุขในองค์กร  
สามารถทำได้โดยองค์กรต้อง  
มีการส่งเสริม "การเป็นอยู่"  
ของพนักงานก่อนเป็นสำคัญ  
โดยส่งเสริมให้พนักงานได้  
ทำงานตามความต้องการ  
ของพนักงาน**

**2) การพัฒนาความรู้ความสามารถ :** ต้องมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น อาจมีการเตรียมพนักงานเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาทักษะภาษาสำหรับการเกิดประชาคมอาเซียนในปี 2558 หรือการพัฒนาทักษะไอทีสำหรับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

**3) สัมพันธภาพ :** การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทั้งในระดับแนวราบและแนวตั้ง จะส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 วิธี คือ (1) การทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งเป็นช่องทางให้พนักงานได้สื่อสารพูดคุยและเข้าใจกัน (2) การใช้สรรพนามแทนกัน โดยส่งเสริมให้พนักงานเรียกแทนตัวเองและบุคคลด้วยชื่อ ไม่ใช่คำหยาบคายเพื่อลดความขัดแย้ง (3) การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง โดยลดการพูดคุยถึงประเด็นที่เกี่ยวกับเรื่องความ

# แก้ปัญหาการจ้างงานด้วย 'องค์กรแห่งความสุข'

## ✓ กับเศรษฐิก

### ✓ ปิริยา พลพิรุฬห์

คณะพัฒนากิจการเศรษฐิกและวิทยาลัยนานาชาติ  
 แห่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)  
[www.econ.nida.ac.th](http://www.econ.nida.ac.th); [piriya.pholphirul.blogspot.com](http://piriya.pholphirul.blogspot.com)



เชื่อ ศาสนา และการเมือง (4) การสื่อสารด้วยความจริงใจอย่างตรงไปตรงมา

**4) การสร้างการยอมรับ :** การได้รับการยอมรับจะทำให้พนักงานกล้าแสดงความรู้ความสามารถ ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 3 วิธี คือ (1) การยอมรับในสิ่งที่พนักงานเป็น และการยอมรับความผิดพลาดของพนักงาน (2) การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้และความสามารถ (3) การให้เกียรติพนักงาน

**5) การบริหารจัดการ :** การบริหารจัดการที่ดีในองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญ คือ (1) การกำหนดเป้าหมายในการทำงานขององค์กร และพนักงานต้องมีความสอดคล้องกัน (2) โครงสร้างองค์กรต้องมีลำดับชั้นน้อย เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย (3) ให้ความสำคัญกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท (4) มีการกำหนดกติกาในกลุ่มในการอยู่ร่วมกัน (5) พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำกิจกรรม (6) มีการจัดการบนพื้นฐานของความเข้าใจพนักงานที่ดี (7) มีการให้โอกาสพนักงานได้แก้ตัวในความผิดพลาดของตนเอง (8) เน้นความโปร่งใสในการบริหารงาน

**6) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร :** วัฒนธรรมการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขควรเป็นวัฒนธรรมแห่งการสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และสร้างความผูกพันเหมือนเป็นพี่เป็นน้อง เป็นครอบครัวเดียวกัน

**7) การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน :** สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ควรเอื้อให้คนในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย และปลอดภัย และส่งเสริมไม่ให้เกิดบรรยากาศของความเคร่งขมริมมากเกินไป

**8) ภาวะผู้นำ :** ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานมีลักษณะที่สำคัญ คือ (1) ต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามได้

(2) รู้จักและเข้าใจพื้นฐานของพนักงานแต่ละคนได้เป็นอย่างดี (3) เห็นความสำคัญของพนักงาน โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อพนักงาน ทุกครั้งที่มีการตัดสินใจที่จะดำเนินการใดๆ (4) สามารถเข้าถึงได้ง่าย (5) ให้ความช่วยเหลือในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวของพนักงาน

**9) ความรับผิดชอบต่อสังคม :** ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรแห่งความสุขแบ่งเป็นหลายระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดที่ควรรับผิดชอบต่อลูกค้าและพนักงาน จากนั้นจึงขยายไปสู่ชุมชนและสังคม

**10) การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม :** องค์กรแห่งความสุขมีการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใน 3 รูปแบบ คือ (1) การตกแต่งอาคารสถานที่ โดยสร้างอาคารสีเขียว คือ การออกแบบ การตกแต่งอาคารสถานที่ด้วยการใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการตกแต่งพื้นที่ให้มีสีเขียว มีอุณหภูมิแสงแดดที่เหมาะสม (2) การผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เป็นการใส่ใจกระบวนการผลิตที่ไม่ทำให้เกิดมลพิษทางด้านต่างๆ (3) การส่งเสริมความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมต่อพนักงานและบุคคลทั่วไป

จากลักษณะขององค์กรแห่งความสุขทั้ง 10 ลักษณะข้างต้นนั้น จะส่งผลทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข สามารถลดความเหลื่อมล้ำหรือข้อขัดแย้งในองค์กรได้ ซึ่งรวมไปถึงความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และความเหลื่อมล้ำที่ก่อให้เกิดช่องว่างระหว่างพนักงาน แรงงานที่ทำงานในองค์กรแห่งความสุขจะมองค่าตอบแทนเป็นเพียงปัจจัยรองในการทำงาน แต่ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าการมาทำงานในองค์กรนั้นเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สองของพวกเขา

**ที่มา :** จุฑามาศ แก้วพิจิตร และวิชัย อุตสาหจิต (2556) "องค์การแห่งความสุขกับการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม", วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์, 53(1) : 67-102