



วารสารนวัตกรรมองค์การและการจัดการ

Journal of Organizational Innovation and Management

ISSN 3088-2850 (Online)

<https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JOIM>

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทำงานอย่างไรให้มีความสุขอย่างยั่งยืนในองค์กร
Human Resource Development: How to work happily and sustainably
in an organization

สิริยุปกร สกุลตุลพงษ์*

Siriypak Sakultulapong*

บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย*

Graduate Studies, Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University, Thailand*

Received: December 10, 2025 Revised: January 16, 2026 Accepted: January 16, 2026 Published: February 22, 2026

บทคัดย่อ

การมีความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญที่เกิดจากการบริหารจัดการ“งาน” “เทคโนโลยี” และ “ชีวิตส่วนตัว” ให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต (Work-Life Balance) โดยเน้นแนวคิดเรื่อง“ความตั้งใจ”(Intentionality) มากกว่าการแบ่งเวลาเพียงอย่างเดียว คือ เป็นการเลือกทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณค่าและเป้าหมายส่วนบุคคล รวมถึงวัดผลการทำงานจาก“ผลกระทบ”(Impact) มากกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงาน ใช้รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการกำหนดขอบเขต วางแผนขั้นตอนการทำงานให้เกิดภาวะลื่นไหล (Flow) ปรับระดับความท้าทายให้เหมาะสมกับความสามารถเพื่อลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพมากขึ้นและบุคลากรมีเวลาพักผ่อนอย่างแท้จริง

นอกจากที่กล่าวข้างต้น ความสุขในการทำงานยังมีปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ได้แก่ การได้รับการยกย่องและการยอมรับจากสังคม การมีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดอัตราการลาออกและภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ตลอดจนช่วยให้องค์กรนั้นสามารถรักษาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอันนำไปสู่การเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสุขในการทำงาน

Abstract

A happy workplace represents a critical outcome of effectively managing the interrelationship among work, technology, and personal life in order to achieve work-life balance. This perspective emphasizes the principle of intentionality rather than merely allocating time between domains. It involves deliberately selecting activities that align with individual values and long-term goals, while evaluating performance based on meaningful impact rather than the number of hours worked. Key organizational practices that support this approach include flexible work arrangements, clearly defined job scopes, systematic workflow planning to enhance efficiency, and calibrating task challenges to align with employees' competencies in order to minimize redundant activities and maximize productivity. Equally important is ensuring that employees are granted genuine opportunities for rest and recovery, which are essential for sustained performance and well-being.

Beyond structural and operational factors, several psychosocial elements significantly contribute to job satisfaction. These include social recognition and acceptance, stable and adequate income, autonomy in task execution, and access to career development opportunities. Collectively, these factors strengthen organizational commitment, reduce turnover intention and burnout, and enable organizations to attract, retain, and develop talent effectively. Ultimately, fostering a happy workplace serves as a foundation for stable performance and sustainable long-term organizational growth.

Keywords: Human resource development, Happy Workplace

บทนำ

ในปัจจุบันคนวัยทำงานต้องประสบกับปัญหาหลายอย่างที่มีผลทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากปัญหาความเหนื่อยที่สะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น ความเครียดจากการทำงานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมเป็นพิษไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน เป็นต้น ทำให้เกิดความกดดันในที่ทำงาน การมีทัศนคติในแง่ลบ หหมดแรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เป็นเหตุที่นำไปสู่โรคนอนไม่หลับ โรคซึมเศร้า หรือโรคอื่นๆ ตามมาและทำให้หลายๆ คนประสบกับปัญหาภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) ในการทำงานได้ โดยส่งผลกระทบต่อองค์กรไม่มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ปัจจัยที่ทำให้คนวัยทำงานไม่มีความสุขกับการทำงาน ได้แก่ ระบบการทำงานขององค์กรที่มีขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนมากเกินไป และงานนั้นมีระบบการอนุมัติหลายชั้นหลายตอน ทำให้เกิดการทำงานล่าช้า เสียเวลาและการอนุมัติของงานไม่ทันท่วงที่ไม่เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้หรือที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน จึงเป็นอุปสรรคในการทำงาน การมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบกับภาระงานที่มากและหนักเกินไปผสม

กับงานที่จำเจไม่มีอะไรแปลกใหม่ งานนั้นถูกสั่งให้ทำอย่างเดียวไม่ได้ออกความคิดเห็นหรือรับฟังความคิดเห็นอย่างถูกต้องและไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของค่าตอบแทน เงินเดือนหรือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสมกับสิ่งที่ทุ่มเทและตั้งใจทำจึงทำให้ไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและเจ้านายส่งผลให้งานนั้นล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพหรือผลงานที่ได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการวิจัยของ อินทุอร หงส์ศิริ (2567) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะหมดไฟพื้นที่ชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานในสถานประกอบการประเทศไทย” พบว่า คนวัยทำงานส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Generation Y คิดเป็นร้อยละ 57 มีความเสี่ยงสูงกำลังประสบกับภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยแบ่งกลุ่มอาชีพสูงสุด 3 อันดับแรก คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน และข้าราชการ

โดยแนวคิดและทฤษฎีตามความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn-out Syndrome) ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้มีการศึกษาและได้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมากซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามความเข้าใจของแต่ละคน ซึ่งคำนิยามหรือความหมายที่มีการนำมาใช้แพร่หลายที่สุด ได้แก่ Maslach และ Leiter (1997) ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ภาวะหมดไฟ” เป็นกลุ่มอาการทางจิตวิทยาที่เกิดขึ้น เนื่องจากความเครียดจากการทำงานที่สะสมเรื้อรัง ซึ่งเกิดขึ้นได้ทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานเองและได้รับจากเพื่อนร่วมงานด้วย โดยมีสาเหตุหลักที่ทำให้อยู่ในภาวะหมดไฟคือภาระงานที่มากเกินไปประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลัง อ่อนเพลีย อ่อนล้าทั้งทางกาย ใจ และอารมณ์ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น
2. ด้านความมีทัศนคติเชิงลบต่องานที่ทำหรือการเมินเฉยต่อการทำงาน (Cynicism) หมายถึง ภาวะของความรู้สึกนึกคิดและความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานลูกค้าและผู้รับบริการในทางลบทำให้รู้สึกอยากแยกตัวออกจากความสัมพันธ์ รวมถึงงานด้วย ความไม่พอใจและวิจารณ์เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ มีพฤติกรรมก้าวร้าว ไม่สุภาพ แสดงความเย็นชา ออกมาอย่างเด่นชัด รู้สึกเศร้า หดหู่ ไม่ร่าเริง ไม่เคารพนับถือคนอื่น
3. ด้านลดความสำเร็จส่วนบุคคลหรือรู้สึกไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน (Reduce Professional Efficacy/ Professional Inefficacy) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่มีต่อตนเองในเชิงลบ ต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน มองว่าตนเองไม่มีความสามารถมากพอคิดว่าทำงานออกมาได้ไม่ดี มองว่าตนไม่มีคุณค่า ไร้ความสามารถในการทำงาน และมีความล้มเหลวในวิชาชีพหรือการทำงาน

ทั้งนี้ จากการศึกษาผลกระทบภาวะหมดไฟในการทำงาน ของ พันธุ์ชนก คงไทย (2565) พบว่า

1. ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ส่งผลให้พนักงานขาดงาน มีความตั้งใจในการลาออก และออกในที่สุด ในส่วนของพนักงานที่ยังคงอยู่ในหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานลดลง และมีความมุ่งมั่นในการทำงานลดลง อีกทั้งยังส่งผลด้านลบต่อเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งในที่ทำงานและก่อกรวน หรือรบกวนการทำงาน ซึ่งสามารถขยายเป็นโรคติดต่อในวงกว้างในองค์กรได้อีกด้วย
2. สุขภาพ ความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งอาจนำไปสู่การใช้สารเสพติด ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นความเจ็บป่วยทางจิตอย่างหนึ่ง ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพจิต อาทิ เช่น ความวิตกกังวล ความนับถือตนเองลดลง ฯลฯ

โดยที่ Muldary (1983) พบว่า ผลกระทบจากความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน แบ่งออกได้

2.1. ผลกระทบต่อบุคคล

1. ด้านร่างกาย (Physical) จะแสดงออกผ่านอาการต่างๆ เช่น อ่อนเพลีย นอนหลับยาก ปวดศีรษะ ปวดกล้ามเนื้อ มีแผลในกระเพาะอาหาร ฯลฯ โดยอาจมีอาการความจำเสื่อมชั่วคราวหรือไม่สามารถมีสมาธิจดจ่อทำอะไรก็ได้เป็นระยะเวลาจนไม่สามารถทำงานหรือดำเนินชีวิตประจำวันได้
2. ด้านจิตใจ (Psychological) ความรู้สึก อาทิ โกรธ เบื่อหน่าย ท้อแท้ หมดหวัง เฉื่อยชา วิตกกังวล ฉุนเฉียว หวาดระแวง มองโลกในแง่ร้าย ฯลฯ
3. เจตคติ (Attitude) อาทิ ขาดความมั่นใจ เห็นแก่ตัว ฯลฯ
4. ด้านพฤติกรรม (Behavioral) การแสดงพฤติกรรมลาคุณค่าในผู้อื่น อาทิ การจับผิด การใช้กลไก ป้องกันตนเอง การแยกตนเองออกจากสังคม เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน คุณภาพของงานที่ต่ำลงลงมีความคิดฆ่าตัวตาย ฯลฯ

2.2. ผลกระทบต่อคนรอบข้างอดทนต่อสิ่งรอบตัวได้น้อยลงส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีรับบริการและไม่สามารถบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ดีได้

ดังนั้น ความสุขในการทำงานต้องอาศัยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากองค์กรเพื่อสร้างความรื่นรมย์ ความกระตือรือร้นในการทำงานที่เป็นความรู้สึกสนุกอยากที่จะทำงานโดยไม่มีความวิตกกังวลใดๆ และเต็มไปด้วยความตื่นตัวและมีชีวิตชีวาที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ลดความเครียด มีสมาธิและทุ่มเทกับงานมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างความผูกพันภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรสามารถส่งเสริมให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทำงานอย่างไรให้มีความสุขอย่างยั่งยืน

ความสุขในการทำงานที่ทุกคนในวัยทำงานนั้นต้องการมากที่สุด คือ เน้นการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับความสุขของตัวเอง รวมไปถึงความสุขของครอบครัวและส่งผลดีต่อสังคม ซึ่งหลักๆ ต้องอาศัยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจากองค์กร เพื่อสร้างความสมดุลในการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีระบบและแบบแผน ความมีอิสระทางความคิดและการเลือกพื้นที่ในการสร้างสรรค์ผลงานและความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกัน หากบุคคลากรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั่วไปจะส่งผลให้มีทัศนคติเชิงบวกที่ดีมีเหตุผลและพร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ ในการใช้ชีวิตได้ โดยจะมีองค์ประกอบต่างๆ ตามมา เช่น มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มีความชื่นชมยินดีและเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ส่งเสริมการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรู้จักการจัดการทางอารมณ์ได้ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส พร้อมศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ หรือทักษะใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีคุณธรรมจริยธรรมและความศรัทธาในหลักธรรมคำสอนต่างๆ ก่อให้เกิดความกตัญญูความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ดีได้ มีครอบครัวที่อบอุ่นและความมั่นคงทางการเงินสามารถสร้างความผูกพันอันดีต่อกันและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

พฤติกรรมเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ ซึ่งในปัจจุบันการมีงานที่ดี มีชีวิตที่สมดุล และยั่งยืนนั้นต้องมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีประกอบไปด้วย มีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีหัวหน้างานที่รับฟังความคิดเห็นและพร้อมให้การสนับสนุน ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานโดยให้ออกโอกาสในการเรียนรู้และทำทาส่งใหม่ ๆ ฝึกพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจและสามารถกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนให้งานนั้นออกมาเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพและองค์กรโดยผู้บริหารต้องสร้างค่านิยมที่ทุกคนเข้าถึงได้และมีวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจมีการสื่อสารถึงเป้าหมาย นโยบายและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา สร้างโอกาสการเติบโตและให้การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยเป็นมิตรและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

ในองค์กรยุคใหม่ HR จึงไม่สามารถมองข้าม “ความสุขในการทำงาน” ของพนักงานได้ HR ควรให้ความใส่ใจและเข้าถึงพนักงานในแต่ละสายงานโดยต้องดึงศักยภาพการทำงานของแต่ละคนออกมา เพื่อให้งานนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร “ศักยภาพ” ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สร้างสรรค์ การสื่อสาร การเข้าใจคน (Empathy) รวมถึงศักยภาพในการเป็นผู้นำเพื่อพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพ การสร้างความผูกพัน การรักษาคณก่งและการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโต โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การโค้ช/พี่เลี้ยง การวางแผนความก้าวหน้าและการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเติบโตไปพร้อมองค์กร

ดังนั้น บทบาทและหน้าที่ของ HR คือ

1. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนในองค์กร ทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และผู้บริหาร เน้นสร้างความผูกพันและบรรยากาศในการทำงานภายในทีม หรือระหว่างแผนกให้มีความสามัคคี มีความเข้าใจ และการให้ความร่วมมือระหว่างบุคลากรทุกระดับเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และองค์กรประสบความสำเร็จ
2. ใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นซึ่งเป็นทางเลือกที่แตกต่างจากการทำงานแบบเดิมที่กำหนดเวลาและสถานที่ตายตัวจะช่วยให้สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น การทำงานที่ยืดหยุ่นหมายถึงรูปแบบการทำงานที่พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน สถานที่ทำงาน หรือรูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับตนเองได้แต่ยังต้องทำงานให้ครบตามจำนวนชั่วโมงและงานนั้นต้องบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
3. ผู้บริหารและ HR ต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในเส้นทางอาชีพพร้อมให้ข้อเสนอแนะหรือช่วยออกแบบความก้าวหน้าและวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Development) ให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร
4. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน ซึ่งมีทั้ง Upskill (การพัฒนาทักษะที่มีอยู่ให้ดีขึ้น) และ Reskill (การเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อเปลี่ยนสายงาน) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รู้จักปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ และเพิ่มโอกาสในการทำงานในสายอาชีพที่แตกต่างออกไป
5. สร้างขวัญกำลังใจและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เช่น การประเมินผลงานประจำปีจะช่วยให้พนักงานทราบถึงความคาดหวังขององค์กร ลำดับความสำคัญ ขอบเขตการทำงานและคุณค่าของงานที่ทำอยู่ เพราะข้อมูลทุกอย่างล้วนสามารถนำไปวิเคราะห์และแก้ปัญหาให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้นได้

6. ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีซึ่งนายจ้างจ่ายให้พนักงานเพื่อแลกกับแรงงานและเวลาการทำงาน ประกอบด้วย เงินเดือน โบนัส ค่าคอมมิชชันและสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มอบให้แก่พนักงาน เช่น ค่าเดินทาง ประกันสุขภาพ การรักษาพยาบาล วันหยุดที่มีค่าจ้างและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมไปถึงความปลอดภัยและความสะดวกสบายในองค์กรจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สรุป

ในปัจจุบันการทำงานอย่างไม่มีความสุขย่อมส่งผลกระทบต่อคนทำงานและต่อองค์กร เพราะจากสถานการณ์ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) ไม่ได้เป็นเรื่องที่ต้องแก้ที่ตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ขึ้นอยู่กับสังคมและสภาพแวดล้อม ดังนั้นผู้บริหาร และ HR ในหลายๆ องค์กรจึงให้ความสำคัญกับคำว่า ทำไมต้องสร้าง “Happy Workplace” หรือ “องค์กรแห่งความสุข” พร้อมหาแนวทาง ปรับเปลี่ยนและเริ่มชักชวนให้คนในองค์กรมีส่วนร่วมในการออกแบบโดยยึดมั่นในแนวคิด การพัฒนาคนให้มีความสุข ผ่านกระบวนการคิด ที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างไม่มีขีดจำกัด มีความยืดหยุ่นในกระบวนการความคิด และไม่ยึดติดอยู่กับปัญหาอุปสรรคสามารถเรียนรู้จากการล้มเหลวเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และตลอดเวลา และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว การมอบหมายงานที่ตรงกับความถนัด ความสามารถไม่หนักจนเกินไป เพื่อดูแลสุขภาพจิตของคนทำงานจะช่วยให้ลดความวิตกกังวล ความเครียด ลดการทำงานผิดพลาด ลดการกดดันและเกิดความพึงพอใจซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สัญญาณที่บ่งบอกว่าองค์กรเป็น Happy Workplace คือ คนทำงานมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น คอยให้ความเห็นหรือแสดงไอเดียในการพัฒนาองค์กรให้เติบโต ซึ่งทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกัน มีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงานและคาดหวังผลลัพธ์ที่จะทำให้องค์กรได้เติบโตไปพร้อมกับคนทำงานหรือทีม และงานมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามการมีความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) ที่แท้จริงเกิดจากการทำงานที่สมดุลกับการดำเนินชีวิต (Work-life Balance) มีบรรยากาศของการทำงานในทีมและองค์กรที่ดี สามารถสร้างคุณค่าเกิดการยอมรับมีความหมายและมีตัวตนในสายงาน มีเส้นทางการเติบโตในองค์กรอย่างชัดเจนและได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม

บรรณานุกรม

- พันธุ์ชนก คงไทย. (2565). *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn out) ของข้าราชการกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง)*. การค้นคว้าอิสระ.
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
อินทอร หงษ์ศิริ. (2567). *การศึกษาภาวะหมดไฟพื้นที่ชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของพนักงานในสถานประกอบการประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์. คณะแพทยศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Muldary, T. W. (1983). *Burnout and health professionals: Manifestations and management*.
Appleton-Century-Crofts.

ข้อมูลติดต่อ

สิริยุภากร สกุลตุลละพงศ์

E-mail: meetung021224@gmail.com

สังกัด บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง