

ข้อเสนอแนะจากการสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อบริษัท

จากการศึกษาในครั้งนี้พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ควรมีการแก้ไขปัญหา และลดการเปลี่ยนถ่ายบุคลากร / การยุติบทบาทของบุคลากร พร้อมทั้งรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร เพราะเนื่องจากที่ผ่านมาการยุติบทบาทของพนักงานเป็นจำนวนมาก โดยสาเหตุหลักๆ ที่รับทราบ คือ ค่าตอบแทน อาทิ
 - (1) การจ่ายโอที ที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ฝ่ายบริหารโครงการสามารถเบิกโอทีได้หลังจาก 21.00 น. เป็นต้นไป
 - (2) การจ่ายโบนัส และการปรับฐานเงินเดือน ไม่มีการคำนวณจากอายุงาน และไม่รวมค่าตำแหน่ง
 - (3) การผ่านการทดลองงานไม่มีความชัดเจนในหลักเกณฑ์และหลักการผ่านการทดลองงาน ของพนักงานรวมถึงค่าตอบแทนเมื่อผ่านการทดลองงาน ซึ่งทั้ง 3 ประเด็น เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสมควรมีการปรับเปลี่ยนให้มีการ Win – Win ทั้ง 2 ฝ่าย
 - (4) การปรับตำแหน่งงาน ควรดูที่ความสามารถเป็นหลัก ไม่ใช่อายุงาน ไม่ใช่ความพึงพอใจ
2. ไม่มีความเสมอภาค / ความเท่าเทียม ของพนักงาน มีการเลือกปฏิบัติ ข้อยกเว้น สำหรับพนักงานบางราย
3. บริษัทไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับข้อกำหนด ข้อตกลง ที่ให้ไว้กับพนักงาน
4. มีการเปลี่ยนข้อกำหนด / ระเบียบบ่อยครั้ง ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานจะเป็นผู้เสียเปรียบ
5. ควรปรับเปลี่ยนแนวความคิดในส่วนของบุคลากร ว่าคือ ทรัพย์สินที่มีค่า มิใช่ภาระค่าใช้จ่าย
6. พึงรักษามูลค่าที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดภาวะสมองไหลสู่องค์กรอื่น
7. การเข้าถึงพนักงาน ผู้บริหารในระดับต่างๆ ควรให้ความสำคัญและใส่ใจในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาของตน เพราะเนื่องจากผู้บริหารในระดับต่างๆ จะเป็นผู้ที่มิชอบ โดยตรงกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการประเมินผลการทดลองงาน, การประเมินกลางปี, การประเมินปลายปี (การปรับฐานเงินเดือน และการจ่ายโบนัส) และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เพราะหากไม่ทราบรายละเอียดงานของพนักงานผู้ได้บังคับบัญชาของตน และใช้ทัศนคติส่วนตัวในการประเมินจะเกิดความไม่เป็นธรรมสำหรับพนักงานคนนั้นๆ
8. การสร้างการยอมรับ เมื่อเป็นผู้นำ ให้กระทำตัวเสมือนครั้งหนึ่งที่เคยเป็นผู้ตาม ผู้ตามจักได้เกิดการยอมรับในตัวตนของผู้นำ มิใช่เพราะอำนาจหน้าที่จึงพึงยอมรับ ควรสร้างการยอมรับโดยการลงมือทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นแทนการออกคำสั่ง และรับทั้งผิดและชอบร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะจากการสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อบริษัท (ต่อ)

9. รู้เขา รู้เรา คือ รู้ว่าพนักงานเป็นอย่างไร จัดความสามารถมีเท่าไร และรู้ว่าผู้ที่อยู่ในฝ่ายบริหารมีจุดเด่นในเรื่องไหน และมีจุดด้อยหรือควรเพิ่มเติมในส่วนไหน เพื่อนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่ม/เสริมการทำงานเป็นทีมอีกทางหนึ่ง ดังคำที่ว่า เมื่อคิดว่า "รู้เขา ขอให้แท้ ขอให้จริง" เมื่อคิดว่า "รู้เรา ขอให้รับ พร้อมปรับแก้"
10. เอาใจเขามาใส่ใจเรา นโยบาย / ข้อกำหนด / กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่นำมาประกาศใช้ภายในองค์กร ควรคำนึงถึงหลักความยุติธรรม Win – Win กันทั้ง 2 ฝ่าย ตามที่กล่าวมาแล้วในเรื่องของคำตอบแทน
11. การสร้างจิตสำนึกองค์กร หากจะนำกฎเกณฑ์มาใช้ในการสร้างจิตสำนึกองค์กรสิ่งที่หวังคงเกิดขึ้นไม่ได้ควรเลิกตั้งคำถามว่าสิ่งที่องค์กรจะได้จากพนักงานคืออะไร แต่ต้องย้อนกลับว่าองค์กรได้ให้อะไรกับพนักงานพอที่จะยึดหรือรั้งพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไปด้วยความสำนึกองค์กรที่ดีมาจากใจ สำหรับพนักงานที่เรียกร้องเกินขอบเขตก็เช่นกันพนักงานเองก็ต้องย้อนถามว่าทุกวันนี้ได้ให้อะไรกับองค์กรเหมาะสมกับตำแหน่งและเงินเดือนแล้วหรือยัง
12. การลางาน ในกรณีกฎเกณฑ์การลางานห้ามลาติดต่อกัน 5 วัน (รวมเสาร์ – อาทิตย์) และพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเดินทางไป - กลับ 2 วัน คิดว่าน่าจะมีการปรับเปลี่ยนให้มีการกำหนดตามความเหมาะสมของภาระงาน ณ ขณะนั้น มากกว่า ซึ่งหากพนักงานมีการวางแผนงานรองรับการลางานของตนไว้แล้ว ก็จะไม่มีผลกระทบกับงาน อีกทั้งเทคโนโลยียังมีส่วนช่วยในการสื่อสารระหว่างกันได้สะดวกมากกว่าเมื่อก่อน จึงตัดประเด็นปัญหาของการบริหารจัดการออกไปได้ และในส่วนของการลางานไม่เกินจำนวนวันที่กำหนด อาทิ การลาป่วย และการลากิจ ไม่ควรนำมามีส่วนในการประเมินกลางปีละปลายปี ยกเว้นเสียแต่ว่าลางานในส่วนที่กล่าวมาเกินจำนวนวันที่กำหนดเท่านั้น
13. ควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคน ไม่ยึดกับตำแหน่งหน้าที่ ทุกคนมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น
14. การประเมินผล ควรเป็นอย่างยุติธรรม มีความเป็นกลาง และประเมินจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
15. ต้องการให้เพิ่ม อุปกรณ์สำนักงาน ให้เพียงพอต่อการทำงานและพนักงาน (คอมพิวเตอร์ / เครื่องปริ้น / กล้อง)
16. การแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง (แจ้งการปฏิบัติงานล่วงหน้า ไม่กระชั้นชิดมากเกินไป)
17. สนับสนุนการเพิ่มทักษะ การเรียนรู้ ให้แก่พนักงาน

เพิ่มเติม

1. มีระบบการ โอนย้ายและเปลี่ยนงานอย่างสม่ำเสมอ

จากผลการสำรวจพบว่า พนักงานที่ทำงานอย่างมีความสุข มักจะไม่ค่อยชอบงานที่มีความซ้ำซากจำเจ ซึ่งจะทำให้พวกเขารู้สึกเบื่อ เนื่องจากขาดความท้าทาย ดังนั้นทางองค์กรจึงได้กำหนดนโยบายเปลี่ยนแปลง โอนย้ายงาน เพื่อไม่ทำให้เกิดความจำเจ ทั้งยังเป็นการพัฒนาพนักงานควบคู่กันไปและยังเป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายในองค์กร ได้อีกด้วย

2. ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า

จากผลสำรวจพบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร พนักงานที่มีความสุขในการทำงานมักจะรู้สึกว่าคุณค่าที่เขาทำนั้นมีคุณค่าต่อองค์กร และได้รับการยอมรับจากหัวหน้าไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใดก็ตาม ดังนั้นองค์กรที่พนักงานมีความสุขในการทำงานมักจะมีผู้จัดการที่มีความเข้าใจพนักงาน และสามารถทำให้พนักงานทุกๆ ภาคส่วนรู้สึกถึงคุณค่าของผลงานที่ตนเองทำต่อองค์กร

3. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

หลายคนคงเห็นด้วยว่าบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน การที่ต้องทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่อึดอัดมีแต่คนที่คอยจ้องจับผิดซึ่งกันและกันตลอดเวลาที่พนักงานยอมทำงานอย่างมีความสุขไม่ได้ ดังนั้นองค์กรที่อยากให้พนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะมีสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สนุกสนาน เป็นกันเอง ไม่ต้องเป็นทางการมากนัก หัวหน้ากับลูกน้อง และระหว่างพนักงานด้วยกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4. มองพนักงานว่าเป็นคน ไม่ใช่เครื่องจักร

องค์กรที่พนักงานทำงานแล้วรู้สึกมีความสุขนั้นจะต้องมีนโยบายให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรบุคคลอันดับหนึ่ง มองคนว่าเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกไม่ได้เป็นเครื่องจักรที่เข้ามาทำงานเพียงอย่างเดียว มีแผนการบริหารพัฒนาคนที่ชัดเจน มีแผนการสร้างอนาคตของพนักงานที่เป็นลำดับขั้นตอน มีหัวหน้าที่เป็นทั้งที่ปรึกษาและผู้ชี้แนะ รวมทั้งคอยชื่นชมผลงานพนักงานอยู่เสมอ

5. เน้นความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต

องค์กรที่พนักงานทำงานแล้วมีความสุขจะมีนโยบายเรื่องของความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต อย่างเช่นในเรื่องของเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่นได้ พนักงานสามารถบริหารเวลาในการเข้า-ออกงานโดยที่งานไม่เสีย อีกทั้งยังสามารถใช้เวลาแก่ครอบครัวในยามลูกเล่นได้ โดยที่ไม่จำเป็นต้องยึดติดกับเวลาในการทำงาน

จากบทสรุปของการจัดอันดับนี้ก็เชื่อว่า ความสุขของพนักงานคือจุดเริ่มต้นของความยั่งยืนขององค์กร โดยเมื่อพนักงานทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ผลงานก็จะดี และเมื่อผลงานพนักงานออกมาดีก็จะส่งผลให้ผลงานขององค์กรออกมาดีเช่นกัน