

ความภูมิใจในการทำงาน

Pride in work

สมศักดิ์ สงวนดี

Somsak Sanguandee

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Doctor of Philosophy, Buddhist Psychology

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

พนมนคร มีราคา

PhanomNakhon Meeraka

Email: yot_ss@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 27 ตุลาคม 2561

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 15 พฤศจิกายน 2561

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 20 พฤศจิกายน 2561

บทคัดย่อ

ความภูมิใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลในทางบวกและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความภูมิใจในงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ จะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายอีกด้วย การที่บุคลากรจะเกิดความภูมิใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมาก ถ้าโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความภูมิใจในงานมากขึ้นเช่นกัน

คำสำคัญ : ภูมิใจ, งาน,

Abstract

Pride in work is the collective feeling of the person in a positive way and is rewarded. The result is pride in work that makes a person enthusiastic are committed to work Morale will make the work more efficient and effective and affect the success of the goals as well. Personnel will be more or less proud of their work. It depends on the incentives available in the agency. If the organization has many motivating factors, in principle the people in that agency are also proud of their work.

Keywords: Pride, work,

บทนำ

ความสุขในการทำงานของเรา จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากว่าเราไม่ได้มี “ความภูมิใจ” ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายถือว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยที่มองข้ามไปไม่ได้เลย เพราะนอกจากจะทำให้เราทำงานอย่างมีความสุขแล้ว ความภูมิใจในงาน ถือว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำรวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายเกี่ยวกับความภูมิใจในงาน

สเตรสและเซลล์เลส (Strauss, George, & Leonard R. Sayles, 1980) กล่าวว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ฟีลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman, Daniel C. and Arnold, Hugh J., 1983) ได้ให้ความหมายว่าความภูมิใจในงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

(สมยศ นาวิการ, 2533) ให้ความเห็นว่า ความภูมิใจในงาน คือ ความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีความภูมิใจในตนเอง เมื่อบุคคลกล่าวว่าคนมีความภูมิใจในงาน โดยทั่วไปมักจะหมายความว่า บุคคลชอบและให้คุณค่ากับงานสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำนั่นเอง

(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) กล่าวว่าความภูมิใจในงาน เป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความภูมิใจในงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

(จอมพล พิเศษกุล, 2544) กล่าวว่า ความภูมิใจในงาน หมายถึงความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้โดยมีผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น

(กิตติมา ปรีดีติติก, 2539) กล่าวว่า ความภูมิใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและแรงจูงใจในด้านต่างๆของงานและผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองอันจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

(สุระ หีบโอสถ, 2540) กล่าวว่า ความภูมิใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานและมีความภูมิใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอนาคต

(นเรศ ภูโคกสูง, 2541) มีความเห็นว่า ความภูมิใจในการปฏิบัติงานหมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขหรือ เจตคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก จะมีผลทำให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติงานมีการเสียสละ อุทิศกาย แรงใจและสติปัญญาให้แก่งานมาก ตรงกัน

ข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางลบ จะทำให้เกิดความไม่ภูมิใจในงาน ทำให้ไม่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เนื่องจากความภูมิใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไม่คงที่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรทำการตรวจสอบความภูมิใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อที่จะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้เอื้อหรือสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจที่จะใช้พลังปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดความเจริญและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปใจความได้ว่าความภูมิใจในงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวก จากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความภูมิใจในงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความภูมิใจในงาน

ความภาคภูมิใจในการทำงานที่สำคัญ คือ การประสานงานและความคิดเห็นบนฐานของกัญญาณมิตร

1. การทำหน้าที่ประสานงานในการบริหาร โดยใช้หลักการเป็นกัญญาณมิตรต่อบุคลากรของคณะและมหาวิทยาลัยโดยถือว่าทุกคนคือเพื่อน ทุกคนเป็นญาติ ทำให้เราจะค่อยๆพูดจา ไม่โกรธง่าย ทำให้เกิด การขจัดอิทธิในตนเอง ไม่มีเมฆแห่งความไม่ชอบมาบตบบังใจ ทำให้รับฟังความคิดของผู้อื่นได้เต็มที่
2. การทำงานโดยยึดถือการมีส่วนร่วม โดยไม่ยึดมั่นความคิดของเราคนเดียว ทำสิ่งใดจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าเขาจะแสดงความคิดเห็นที่รุนแรงหรือก้าวร้าวอย่างไรก็ต้องรับฟัง โดยต้องปลูกฝังจิตใจของเราอย่างมั่นคงว่าทุกความคิดเห็นมีคุณค่า สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ การประสานความคิดเห็นเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย เป็นการดำเนินงานที่สำคัญเกิดการผิดพลาดน้อยที่สุด (นายกิต บัญเอก, 2561)

มัมฟอร์ด ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความภูมิใจในงานจากผลการวิจัย ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ท (Likert) โดยมอง 13 ความภูมิใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความภูมิใจในงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (management Ideology School) มองความภูมิใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซีเยอร์ และโกลด์เนอร์ (Crozier ;&Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของการงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความภูมิใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่นักวิชาการ จากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีนและคราฟ ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความภาคภูมิใจและการปฏิบัติงานพบว่า มีแนวความคิด 3 แนว คือ

1. ความภูมิใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของ วูม

2. การปฏิบัติงานทำให้เกิดความภูมิใจ ผลงานที่ดีจะสร้างความภูมิใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของฟอร์เตอร์และลอลเลอร์

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความภูมิใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือความภูมิใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบย์ฟิลด์และครอกเคท (Brayfield ;& Crockett) จากแนวความคิดเกี่ยวกับความภูมิใจในงานนั้น การที่บุคลากรจะเกิดความภูมิใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความภูมิใจในงานมาก ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับงาน อยากทำงาน ทุ่มความสามารถเพื่องาน เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (เศรษฐา มากล้น, 2559)

จากเอกสารข้างต้นพอสรุปใจความได้ว่าการที่บุคลากรจะเกิดความภูมิใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความภูมิใจในงานมาก

สรุป

ความภูมิใจในการทำงานเป็นความรู้สึกส่วนรวมของบุคคลต่อการทำงานในทางบวกจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความภูมิใจในงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายอีกด้วยว่าการที่บุคลากรจะเกิดความภูมิใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าหน่วยงานมีปัจจัยที่เป็นเครื่องจูงใจมากโดยหลักการแล้วบุคคลในหน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความภูมิใจในงานมาก

บรรณานุกรม

สมยศ นาวิการ. 2533. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.

จอมพล พิเศษกุล. 2537. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างกองพลาธิการ. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.

กิตติมา ปรีดีดิกล. 2539. ทฤษฎีบริหารองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธนาคารพิมพ์

สุระ หีบโอสธ. 2540. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เศรษฐา มากลั่น. 2559. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน
สถานีตำรวจจังหวัดนครนายก**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นเรศ ภูโคกสูง. 2541. **การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย
จำกัด**. (มหาชน). วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

Strauss, George ;& Leonard R. Sayles. 1980. **Personnel : The Human Problems of
Management, 4th ed**, New Jersey :Prentice-Hall.

Feldman, Danial C. and Arnold, Hugh J. 1983. **Management Individual and Group
Behavior in Organizations**, Tokyo : McGraw-Hill.

นายกิต บุญเอก. 2561. ความภาคภูมิใจในการทำงาน. [ออนไลน์], แหล่งที่มา:
<https://www.gotoknow.org/posts/114697>