

ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

The Happiness of Personnel in the Performance of Government

ภัทรดนัย ฉลองบุญ

Pattaradanai Chalongbun

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Faculty of Humanities and social sciences,

Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

E-mail:Pataradanai_poom@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความนี้ต้องการนำเสนอเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐทั้งนี้เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำที่ได้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการสร้างวิธีการทำงานที่ดีและมีความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้บุคลากรในที่ทำงานอยากที่จะทุ่มเทในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

คำสำคัญ: ความสุข; การปฏิบัติงาน; บุคลากรภาครัฐ

Abstract

This article is intended to present happiness in performance of state personnel and to study the contextual factors affecting a pleasure in working and relationship happiness in the work of the personnel. Furthermore, the result of this study would be information and guidance how to create a good method in working. In order to achieve quality of working, state personnel would sacrifice in working and have motivation. Reducing stress and conflict in organization also is helpful for progressing.

Keywords: Happiness; the Performance; State Personnel

บทนำ

การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Dasa, 2009) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016)

การพยายามแสวงหาหรืออธิบายความสุข ตามความเข้าใจของตนเองของนักคิดทั้งหลาย โดยเริ่มแรกจะพากันมองปัญหาเกี่ยวกับความสุขด้วย คำถามไปที่ว่า How to live a good life จะมีชีวิตอยู่อย่างมีความสุขได้อย่างไร ซึ่งคำตอบที่ได้ก็ต่าง พากันยอมรับว่าบุคคลไม่สามารถจะอยู่อย่างมีความสุขได้ ถ้าหากไม่เข้าใจโลกที่เขาใช้ชีวิตอยู่ ดังนั้น มนุษย์ทั้งหลายจึงได้พากันต่อสู้กับปัญหาต่างๆ ด้วยคิดว่าเมื่อเข้าใจธรรมชาติของโลกจักรวาล แล้ว ก็จะสามารถเข้าใจถึงวิธีการให้ได้มีชีวิตอย่างมีความสุขได้ (Phanthan, 2012)

บทความนี้ต้องการนำเสนอเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ทั้งนี้เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำที่ได้เป็นข้อมูลหรือแนวทางในการสร้างวิธีการทำงานที่ดีและมีความสุข เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานจะทำให้บุคลากรในที่ทำงานอยากที่จะทุ่มเทในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความปรารถนาสูงสุดของมนุษย์ทุกคนคือความสุข หมายถึง ความสบายความสำราญ ความปราศจากโรค การกล่าวถึงเรื่องความสุขนั้นไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่ก็เป็นความหมายในเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นความหมายที่ได้รับอิทธิพลแนวคิดของทางตะวันตก ในการให้ความหมายเชิงระบบ “ความสุข” อริสโตเติล ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุกหรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” (Kittisuksatit, et al. 2013)

ความสุขในการทำงาน (happiness at Work) ของคนในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน และองค์กรอย่างแท้จริง การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานจึงมีนักวิชาการได้ให้คำนิยามว่า “ความสุขในการทำงาน” ไว้หลายท่าน โดยความหมายดังกล่าวสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก (Durner, 2003) ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจ ไม่ใช่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน (Kittisuksatit, et al. 2013) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบไปด้วย

- 1) ความตื่นระเหยในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
- 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจไม่มีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (Warr, 1990)

จากการนำเสนอในเบื้องต้นสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานคือ การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงานที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำฉันได้ทำงานร่วมกับคนอื่นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ตอนมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจได้รับสวัสดิการที่พอเพียงถ้าคนทำงานได้ทรัพยากรต่างๆ ดังกล่าวยังไว้ค้างในต่อเนื่องคนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

แนวคิดความสุขในการทำงาน

ในทศวรรษที่ 1950 เกิดโครงการ Quality of Work Life ในยุโรป และแพร่ไปยังสหรัฐอเมริกาในทศวรรษที่ 1960 จนกระทั่งปี 1979 ที่วิสาหกิจของสหรัฐอเมริกาเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงมากขึ้นจากต่างชาติ โครงการ Quality of Work Life ในยุคดังกล่าวทำให้เกิด Self-managing Work Group อันเป็นรูปแบบการทำงานเป็นกลุ่ม ประกอบด้วยพนักงานในหลากหลายทักษะในการทำงาน มีอำนาจและข้อมูลที่เป็นสำหรับการกำหนดและบริหารผลงานกลุ่มด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามโครงการ Quality of Work Life ที่แผ่ขยายไปในสหรัฐอเมริกานั้นมีความแตกต่างจากโครงการดังกล่าวในยุโรป ซึ่งในสหรัฐอเมริกาได้กำหนดนิยามของ Quality of Work Life ไว้ 2 แบบ แบบแรก มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผลงานกับความรู้สึกของ

คนที่มีการทำงาน อันเนื่องมาจากนิยามแบบแรกนี้มอง Quality of Work Life ในเชิงปฏิกริยาของคนที่มีต่องาน ส่วนแบบที่สอง เกิดจากรากฐานโครงการ Quality of Work Life ในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ทำให้เกิดเทคนิคในการปรับปรุงงาน จึงมอง Quality of Work Life เป็นเทคนิควิธีการเฉพาะ สำหรับการปรับปรุงงาน รวมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงาน (Rasmeethammachot, 2015)

นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน Davis, 1977; Merton, 1977; Seashore, 1975; Royuela, et al., 2007 (cite in Kittisuksatit, et al. 2013)

Huse และ Cumming (See in Khunpolkaew, 2018) ได้ให้นิยามของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ใน 8 มิติ ได้แก่

1. ผลตอบแทน หรือระบบโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน เหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) จากการมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่เอื้อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก ปลอดภัย รวมถึงการมีแผนที่ดีในการป้องกันหรือระงับภัยอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มี เช่น การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน การประเมินความรู้ความสามารถ ให้แก่พนักงาน รวมถึงการให้รางวัลและชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี
4. การส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ได้แก่ การเพิ่มค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงการผลักดันเปลี่ยนหน้าที่การทำงานให้มีความสอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของบุคลากร โดยต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
5. ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) สร้างได้จากการแบ่งปันซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน การทำงานเป็นทีมระหว่างบุคลากรสายงานเดียวกัน และบุคลากรต่างสายงาน
6. ระบบความยุติธรรมที่ดี (Constitutionalism) คือ ระบบการทำงานที่มีวิธีการปฏิบัติงานและแผนงานที่ชัดเจน ที่บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง รวมถึงมีช่องทางสำหรับการส่งเรื่องร้องเรียน หรือการแสดงความคิดเห็นได้อย่างสะดวก

7. พื้นที่อิสระจากงาน (Total Free Space) คือการที่บุคลากรทุกคนสามารถมีเวลาส่วนตัว มีเวลาให้ครอบครัว สามารถผ่อนคลาย ตลอดจนสามารถแบ่งเวลาให้การทำประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) บุคลากรในองค์กรสามารถบอกบุคคลภายนอกโดยไม่เงินอาย ว่าตนทำงานในองค์กรใด ส่วนใดขององค์กร

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ด้วยการสร้างสมดุลระหว่างโลกในมิติส่วนตัว มุ่งเน้นความสุขของตนเอง, โลกในมิติครอบครัว มุ่งเน้นความสุขของคนในครอบครัว และโลกในมิติสังคม มุ่งเน้น ความสุขขององค์กรและสังคม (ทั้งสังคมภายในองค์กร และภายนอกองค์กร) สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล วิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุข มาอย่างต่อเนื่อง ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล ที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทย ที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพ ชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้และได้เพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติ เป็นมิติที่ 9 คือ มิติ HappyWork Life : การงานดี วัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร (Kittisuksatit, et al., 2013) รวมเป็นความสุข 9 มิติ และมี ตัวชี้วัดตามเกณฑ์ Happinometer ดังนี้

1. Happy Body : สุขภาพดี คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจใช้ชีวิตให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และห่างไกลจากสิ่งเสพติดทั้งหลาย มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ ค่า BMI และ เส้นรอบเอว การรับประทานอาหารเข้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ ความพึงพอใจกับสุขภาพกาย

2. Happy Heart : น้ำใจงาม คือ ความมีน้ำใจ รู้จักการให้อภัยเพื่อเผื่อแผ่ต่อกัน รวมถึงมีความชื่นชมยินดีและเข้าใจในผู้อื่น มีตัวชี้วัด 9 ประการ ได้แก่ ความเอื้ออาทรหรือห่วงใยต่อคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

3. Happy Relax : การผ่อนคลาย คือ การผ่อนคลาย ลดความเครียด ต่อสิ่งต่างๆทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีการพักผ่อนที่เพียงพอ อารมณ์ดี และยิ้มแย้มแจ่มใส มิติดีนี้ มีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ ความเพียงพอที่ได้รับในการพักผ่อน การทำกิจกรรมที่เป็นการพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม ความสามารถในการจัดการปัญหาโดยรวม

4. Happy Brain : หาความรู้ คือ ความใฝ่รู้ที่จะแสวงหาองค์ความรู้ มุ่งมั่นเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆและการฝึกฝนทักษะเพื่อการพัฒนาตนให้มีความเป็นมืออาชีพ และสติปัญญาที่เป็นเลิศสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพรวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ใหม่ ความสนใจที่พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการอบรมศึกษาต่อ ดูนาน

5. Happy Soul : การมีคุณธรรม คือ การมีจิตใจที่ได้รับการยกระดับที่ดี มีศีลธรรมและเกรงกลัวต่อการทำบาปรวมถึงการมีจิตวิญญาณและสัญญาดีญาณในการรักและกระทำความดีต่อทั้งตนเองและผู้อื่น มีตัวชี้วัด 5 ประการ ได้แก่ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้สำนึกผิด การยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ

6. Happy Money : การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สามารถบริหารจัดการการเงินอย่างเหมาะสม การรู้จักการออม การลงทุน เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์ทางการเงินให้งอกเงย และปลอดจากการเป็นหนี้ มีตัวชี้วัด 4 ประการ ได้แก่ ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน

7. Happy Family : ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) คือ การมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอบอุ่น ซึ่งบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องให้การดูแล ซึ่งการที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ครอบครัวของบุคลากรให้มีความอบอุ่นมั่นคงนั้น เป็นรากฐานสำคัญที่เชื่อมความสัมพันธ์เดียวระหว่างบุคลากรและองค์กร ทำให้บุคลากรมีความศรัทธา และความพร้อมอย่างแท้จริงที่จะทำให้บุคลากรทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวชี้วัด 3 ประการ ได้แก่ การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว การมีความสุขกับครอบครัว

8. Happy Society : ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี) การร่วมสร้างสังคมและชุมชนที่ดีในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างกัน สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และมีความรักความสามัคคีต่อกันในสังคมแวดล้อมให้เกิดเป็นทุนทางสังคมที่น่าอยู่ มีตัวชี้วัด 6 ประการ ได้แก่ เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเราการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน ความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

9. Happy Work Life : ความสุขจากความรู้สึกละและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร (การงานดี) มีตัวชี้วัด 15 ประการ ได้แก่ การมีความสุขกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่างๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจ

เกิดจากการทำงาน การมีโอกาสนในการพัฒนาต่อยอดการศึกษาและกลับมาพัฒนาหน่วยงาน หรือองค์กร ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างาน หรือนายจ้าง การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การทำงานอย่างมีความสุข การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรและการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร

สถานที่ทำงานที่มีความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร หรือการจัดการองค์การโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก (Thai Health Promotion Foundation, 2015) ทั้งนี้สถาบัน The iOpener Institute ที่มหาวิทยาลัย Oxford สหราชอาณาจักร ได้ทุ่มเทงานวิจัยคุณภาพตั้งแต่ปี ค.ศ. 2005 ในเรื่องศาสตร์แห่งความสุขในการทำงาน และข้อมูลเชิงประจักษ์ได้พบว่า บุคลากรที่มีความสุขทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง (Pryce-Jones & Lutterbie, 2010) และมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความสุขในการทำงานอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Nekouei, Othman, Masud, & Ahmad, 2014) และความผูกพันต่อองค์กร (Boroujeni, Asadi, & Tabatabaie, 2012) ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Faghihparvar et al., 2013) การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขแสดงถึงสภาพการทำงานที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานซึ่งดีต่อความสำเร็จขององค์กร สาเหตุของความสุขในการทำงานนั้นได้มีการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย โดยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความสุขในการทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Chotivanich, 2017)

ดังนั้น ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในศตวรรษที่ 21 นี้ ที่บุคลากรเป็นทุนในการสร้างโอกาส และทรัพยากร ของแต่ละองค์กร แต่ละองค์กรจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาสุขภาวะ และคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นทุนที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีความพร้อมในการสร้างสรรค์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กร สอดคล้องกับกระแสการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในกระแสโลกาภิวัตน์ เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ องค์กรจึงต้องมีแนวปฏิบัติที่ดีในการดูแลบุคลากรให้มีสุขภาวะในการดำเนินชีวิต สามารถต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างมีความสุข

บทสรุป

ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในสิ่งที่ทำพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้าเข้าถึงโอกาสในการพัฒนา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจตลอดจนได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพราะว่าการได้สร้างความสุขให้กับคนที่เข้ามารับการฝึกอบรมก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการทำงาน ที่ส่งผลทำให้ผู้ได้รับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในงานต่างๆ ขององค์กรนั้นๆ

References

- Boroujeni, I. N., Asadi, H., & Tabatabaie, M. (2012). Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of youth and sports department of Chahar Mahal and Bakhtiari province. *International Journal of Sport Studies*, 2 (9), 427-431.
- Chawsithiwong, B. (2007). Happy Workplace. *Journal of Social Development*, 9 (2), 61-93.
- Chotivanich, P. (2017). Quality of Work Life and Organizational Commitment that Affect Happiness at Work of University Lecturer. *Executive Journal*, 37 (1), 83-96.
- Dasa, C. (2009). *Happy Workplace*. From. http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdf
- Faghihparvar, M. R., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of quality of work life on organizational Commitment by SEM. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3 (10), 135-144.
- Jaitha, A. (2016). *Joy in the performance of the personnel Department of the Ministry of Justice, protection of the rights and freedoms*. Pathum Thani.
- Khunpolkaew, C. (2018). *Happy Workplace*. From. <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/520336>.
- Kittisuksatit, S. et al. (2013). *Quality of life, the work and Joy*. Bangkok: Thammasat Press.
- Nekouei, M. H., Othman, M. B., Masud, J. B., & Ahmad, A. B. (2014). Quality of work life and job satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4 (1), 217-229.
- Phanthan, B. (2012). *Happiness of Non Commissioned Police Officers in Provincial Police Region 1*. Thesis Master of Public Administration. NIDA.

Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assessment & Development Matter*, 2 (4), 6-8.

Rasmeethammachot, J. (2015). *Organization development and change*. Bangkok: Thanwa 4 art.

Thai Health Promotion Foundation. (2015). *Annual report 2015*. Bangkok: Author. (in Thai).