การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL*

CREATING HAPPINESS IN WORKING LIFE AT THE NEW NORMAL ERA

วีรภัทร สภากาญจน์
Weerapat Sapakarn
บริษัท เอฟดับบลิวดี ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)
FWD Life Insurance Public Company Limited
E-mail: sapakarn@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การสร้างความสุขในการทำงานยุค New Normal เป็นการนำเสนอหลักการสร้างความสุขในการทำงานตามหลักจิตวิทยา และความสุขตามหลักพระพุทธศาสนา โดยมีดัชนีชี้วัดระดับของความสุขบนพื้นฐานของการทำงาน ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานขององค์กรนั้น มีความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ ผ่านความมีอิสระการทำงาน ความรู้ ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ และเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น การทำงานในชีวิตประจำวันต้องมีความพอใจในสิ่งที่ตนทำ พอใจในงานที่กระทำอยู่ และสามารถควบคุมอารมณ์ต่างๆ ที่เข้ามากระทบ ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ทางบวกหรืออารมณ์ทางลบ สามารถบริหารจัดการอารมณ์เหล่านี้ได้อย่างเป็นระบบ และไม่กระทบต่องานที่ทำ จนทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: การสร้างความสุข; การทำงาน; ยุค New Normal

Abstract

Academic article on creating happiness in work life at the New Normal era is a presentation of the principles of creating happiness in work according to the principles of psychology and happiness according to Buddhism. It has an indicator of the level of happiness based on work which creates happiness in the work of the organization with satisfaction in life. Job satisfaction, positive emotions, negative emotions through independence, work,

*Received May 11, 2021; Revised July 9, 2021; Accepted July 11, 2021

knowledge, ability are individual characteristics of each person to foster vision and enhance the experience of working happily

Therefore, working in everyday life must be satisfied in what they do. Satisfied with the work done and able to control various emotions that affect whether it is a positive or negative mood to be able to manage these emotions systematically and do not affect the work done until the achievement of the work comes out with quality.

Keywords: Creating Happiness; Work; New Normal

บทนำ

ประเทศไทยมีผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) ประมาณร้อยละ 70 ของจำนวนประชากร ทั้งประเทศในปัจจุบัน การเพิ่มขึ้นของสัดส่วนผู้สูงอายุในอนาคตอาจส่งผลให้ต้องขยายช่วงเวลาการทำงาน ออกไป รวมทั้งสัดส่วนคนวัยทำงานต่อคนสูงอายุจะลดลงจาก 6 ต่อ 1 เป็น 3 ต่อ 1 ในปี พ.ศ. 2563 สถานการณ์ของคนวัยทำงานในสถานประกอบการเอกชนในภาคอุตสาหกรรมและบริการ ซึ่งมีประมาณ 14.4 ล้าน อาจจะต้องเผชิญกับสภาพปัญหาทั้งภายในครอบครัวและการปรับสภาพการทำงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรมากยิ่งกว่าในปัจจุบัน

สังคมการทำงานที่ดีเกิดขึ้นได้เพราะปัจจัยสภาพแวดล้อมและระบบการจัดการขององค์กรส่วนหนึ่ง และคุณลักษณะของบุคลากรที่ทำงานร่วมกันอยู่ในองค์กรอีกส่วนหนึ่ง แม้ว่าวิถีการทำงานจะเปลี่ยนแปลงไป ตามสภาพสังคมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มนุษย์ก็ยังจำเป็นจะต้องทำงานร่วมกันอยู่ดี องค์กรอาจมีความคาดหวังต่อผลงานจากบุคลากรและการใช้เวลาในสถานที่ทำงาน แตกต่างกัน เมื่อมีงานและเกิดการทำงานในสายการผลิตผลงาน วิถีการทำงานของบุคคลจะหมุนวนไปตามพลัง ความคิด พลังกายและพลังใจ ระหว่างทางของกระบวนการบางส่วนอาจทำให้เกิดทุกข์ แต่ละบุคคลมีวิถีในการ ปรับตัวเพื่อสร้างความสมดุลในตนเอง และอาศัยสภาพปัจจัยขององค์กรเหนี่ยวนำมาเติมแต่งความสุขเพื่อให้ สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ตามภาระหน้าที่ที่ถูกมอบหมายและความท้าทายที่องค์กรกำลังเผชิญ การใช้ชีวิตการทำงานในอนาคต มีแนวโน้มว่าคนวัยทำงานจะมีรูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ก้าวหน้า มีการทำงานผ่านเครือข่ายเสมือนจริง ที่เชื่อมต่อสถานที่ทำงาน บ้าน พื้นที่ทางสังคมทำให้มีความยืดหยุ่นด้านเวลา รูปแบบ และสถานที่ทำงาน

โควิด-19 เปลี่ยนโลกการทำงานของเราไปมาก ทั้งสถานที่ทำงานที่ต้องเปลี่ยนไปกลายมาเป็นการทำงานทางไกลในบ้านของตนเอง เมื่อไม่ได้ไปเจอหน้ากันที่ออฟฟิศแล้ว การบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ในการทำงานก็ต้องเปลี่ยนตาม การเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการทำงานเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในยะยะยาว ไม่ใช่แค่ชั่วคราวเหมือนที่คิดกัน โดยโลกการทำงานอาจเปลี่ยนแปลงไปดังนี้ เปลี่ยนรูปแบบไปเป็นดิจิทัลอย่างเต็มตัว ด้วยการใช้พื้นที่ทำงานเสมือนจริง องค์กรจะสนใจเรื่องผลลัพธ์มากกว่าเวลาที่ใช้เข้างาน เมื่อบ้านกลายเป็นที่ทำงาน ต้องมีการเคารพการผสมผสานระหว่างเวลาส่วนตัวและเวลางาน นอกจากนี้เมื่อไม่ได้เห็นหน้ากันทุกวันแล้วต้องมีการยกระดับการสื่อสารที่แข็งแรงขึ้น และสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทุกคนต้องมีคือการเพิ่มความไว้วางใจ ความโปร่งใส และความเห็นอกเห็นใจต่อกัน จึงจะรับมือทุกการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น (Insummary, 2564)

ดังนั้นสถานที่ทำงาน (workplace) เป็นแหล่งรวมของคนวัยทำงานจำนวนมาก เป็นสถานที่ที่มีช่วงเวลาการ ใช้ชีวิตยาวนานในแต่ละวันและช่วงเวลานี้ที่ระดับความสุขของคนส่วนใหญ่จะอยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเมื่อคำนวณ จากภาพรวมของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน สถานที่ทำงานจึงเป็นพื้นที่เป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมให้คน วัยทำงานเกิดการเรียนรู้และมีความสามารถในการดูแลตนเอง เพื่อให้มีความพร้อมเต็มที่สำหรับการทำงานอย่างมีคุณภาพ และในยุค New Normal นี้ สิ่งที่เปลี่ยนไปคือต้องบริหารจัดการองค์กรตามสถานการณ์ ซึ่งไม่ใช่แต่สถานที่ทำงานเท่านั้น บางองค์กรให้พนักงานทำงานที่บ้านต่อไปอย่างไม่สิ้นสุดการเปลี่ยนแปลงการทำงานนี้จะส่งผลต่อระบบการทำงานระยะยาว และพนักงานหรือบุคลากรจะจัดการความสุขในการทำงานอย่างไรในยุค New Normal นี้ ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างเต็มตัว โดยจะนำเสนอหลักการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กร ดังต่อไปนี้

ความสุขตามหลักจิตวิทยา

เมื่อกล่าวถึงการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันนี้ ซึ่งเป็นวิกฤตในยุคของโควิดจึงทำให้ระบบการทำงานต้องปรับเปลี่ยนไปตามองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ดังนั้นต้องมีวิธีการปรับความคิดและทัศนะคติในการทำงานอย่างไรให้มีความสุข ซึ่ง “ความสุข (Happiness)” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์การสังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ ไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึงถึงการรับรู้การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน

และทำให้คงอยู่ในองค์การต่อไป (Manion, 2003) และยังเป็นภาวะอารมณ์ทางบวก ความร่าเริงสนุกสนาน และพึงพอใจในชีวิตทั้งมวลหรือบางส่วนของชีวิต ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น อาจมีองค์ประกอบเกี่ยวกับความสุขเพิ่ม ได้แก่ การบรรลุความปรารถนาแห่งตน เช่น การบรรลุเป้าหมายในชีวิต การมีความเจริญงอกงาม มีมิติความสุขในจิตใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก หรือการดื่มด่ำความงามของชีวิต

อนึ่งความสุขที่ทุกคนได้จากการทำงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดีมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ และสิ่งที่องค์การจะได้จากการมีความสุขในทำงาน คือ ผลผลิตสูงสุด คุณภาพของสินค้า และบริการดีขึ้น ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย ลากิจของพนักงาน เป็นชุมชนที่เข้มแข็งในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ฝึกพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์การดีขึ้นและลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานรักองค์การมากขึ้น ซึ่งท้ายสุดผลดีก็จะสะท้อนกลับไปยังองค์การโดยรวมนั่นเอง (วรรณพร พรายสวาท, 2552) และการที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ พึงพอใจในงานที่กระทำตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความสนุกเพลิดเพลิน กระตือรือร้น มีความรู้สึกดีทั้งทางกาย และจิตใจมุ่งมั่นที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความขยันขันแข็ง ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงเมื่อพบเห็นสิ่งที่ไม่ดีงามหรืองานที่ไม่ถูกต้องจะมีความรู้สึกผิดหวังและต้องการแก้ไขให้ดีขึ้น (เจริญชัย เพ็งสว่าง, 2553)

หากจะกล่าวโดยสรุปนั้น ความสุข หมายถึง ความรู้สึกในทิศทางบวกที่บุคคลตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เข้ามากระทบต่ออารมณ์ ความรู้สึก ทำให้มีความภูมิใจและมีความพึงพอใจต่อบุคคล สังคม และสภาพแวดล้อมที่ตนเป็นอยู่ เช่น การงาน ความสัมพันธ์ในครอบครัว สังคมของเพื่อนสุขภาพ เสรีภาพส่วนบุคคล เป็นต้น

ระดับของความสุขบนพื้นฐานของการทำงาน

เมื่อกล่าวถึงระดับของความสุขในแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน เมื่อจะเรียนรู้ระดับความสุขเพื่อให้สามารถปรับใช้ในการทำงาน ซึ่งความสุขระดับบุคคล เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความรู้สึกรักในผู้อื่น มีความพึงพอใจในตนเองและเข้าใจตนเอง

ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขมักจะตั้งคำถามว่า "อะไรบ้างที่ช่วยให้คนเรามีชีวิตที่ดีงาม" ความสุขดังกล่าวเป็นสิ่งที่ต้องหาคำตอบด้วยตนเองจึงมักใช้คำว่า "ความสุขส่วนบุคคล หรือ ความสุขตามอัตวิสัย" (Subjective well - being) ความสุขดังกล่าว มีความสำคัญต่อชีวิตทั้งในแง่ของการพัฒนาตนเองให้มีความสุขและการช่วยพัฒนาผู้อื่นให้มีความสุขด้วย ความสุขเป็นมิติค้นจิตใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาการคิด และพัฒนาการอื่น ๆ ซึ่งเริ่มต้นมาจาก "ความรัก ความผูกพัน" (Attachment) ระหว่างแม่และเด็ก ตั้งแต่วัยทารก (ฉันทนา ภาคบงกช, 2544)

ประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ **ประโยชน์สุขระดับที่ 1** คนรูปธรรมที่ตนมองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพคือ การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ขอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี **ประโยชน์สุขระดับที่ 2** ค้นนามธรรมที่ลึกล้ำ เลยจากตามองเห็น คือ เรื่องของคุณธรรมกวามดีงามการมีความสุขที่เกิดจากความมั่นในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อส่งทั้งหลายได้ถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี **ประโยชน์สุขระดับที่ 3** ค้นนามธรรมชั้นโลกุตตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลกธรรม คือ ความเป็นผู้มีจิตไงเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง จนกระทั่งโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายก็เป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่มากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ชีวิตก็สมบูรณ์แล้ว (สุชาติ ศรีรักษา, 2550)

สำหรับองค์ประกอบของความสุข สำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) กล่าวว่า องค์การอนามัยโลกกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ หรือสุขภาวะที่ดีมี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เกิดความเข้าใจการสื่อสารที่ง่ายและสะดวกขึ้น เป็นผู้ริเริ่มและสนับสนุน จึงเกิดเป็นองค์ประกอบแห่งความสุขของคนทำงานขึ้นมาเรียกว่า Happy 8 หรือ ความสุขทั้งแปด นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. สุขภาพกายและใจดี การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงานการจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหามาได้ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในหน่วยงานนั้น มีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมออกกำลังกายก่อนทำงาน หรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพดีนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่ง

กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทย หรือที่รู้จักในชื่อ “โครงการเมืองไทยแข็งแรง” มีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรงเมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย “6 อ” คือ 1) อาหาร การกินอาหารครบหลัก 5 หมู่ และถูกสุขลักษณะปลอดภัย 2) ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง 3) อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดี ปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีสัมพันธ์ที่ดีในสังคม 4) อนามัย สิ่งแวดล้อมอยู่ในชุมชนที่ปลอดภัย ถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ดี 5) อโรคยา ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ 6) อบายมุข งดบุหรี่สุรา สิ่งเสพติด การพนัน และการสำส่อนทางเพศ

2. มีน้ำใจเอื้ออาทร ความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมปัจจุบันการให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์การเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

3. การมีเงิน ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทำงาน และเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจาการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่างๆ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เงินในการแสวงหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอ จึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสในการสร้างหนี้ของคนทำงานสูงขึ้นทั้งหนี้ในระบบ

4. การผ่อนคลาย การสร้างความสนุกสนานผ่อนคลาย ความเมื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่างๆ ในชีวิตหากคนทำงานไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับองค์การเพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลงเพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายทางองค์การจึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่างๆ มาใช้ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

5. การศึกษาหาความรู้ การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพการเป็นมืออาชีพในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้ว ยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต เพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม

6. การมีศีลธรรม มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต การมีชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันกันของคนทำงานทุกวันนี้ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่างๆ มีโอกาสน้อยองค์การจึงต้องมีการส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักธรรม หลักศาสนา ในการดำเนินชีวิตจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ

7. ครอบครัวอบอุ่น คนทำงานที่มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นต้องประกอบไปด้วยสมาชิกในครอบครัวที่มีความรักความสามัคคี

8. สังคมดี สังคมดีคือ สังคมที่มีความสงบสุข และเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน ส่งเสริมให้มีความเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทุกคนในสังคมต้องมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาและสิ่งแวดล้อมรอบตัวช่วยเหลือสังคมรอบข้าง ซึ่งหากสังคมรอบข้างดี องค์การที่อยู่ในสังคมนั้นก็มีความสุขไปด้วย

ดังนั้น ผู้เขียนจึงสังเคราะห์ได้ว่า องค์ประกอบของความสุข คือ สิ่งที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดความสุขในการดำรงชีวิตในด้านต่างๆ ซึ่งความสุขในทางจิตวิทยา คือความคิดในทางบวก การไม่มีความกังวลใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัลยาณมิตร รวมทั้งการประสานงาน การสื่อ และการอยู่ในสังคมร่วมกันอย่างสันติ

ความสุขตามหลักพระพุทธศาสนา

หลักธรรม คำสอนในทางพระพุทธศาสนานั้น เป็นหลักแห่งความจริง สามารถนำมาบูรณาการเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตได้ทุกยุคสมัย ไม่เป็นการล้าหลังแต่อย่างไร ซึ่งการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรก็สามารถนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาปรับประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา หลักการแห่งความของเพื่อการทำงานตามหลักพระพุทธศาสนานั้นมีหลายประเภท หลายระดับ กล่าวคือ ความสุขคือความสงบ ความสุขระดับสูงสุดคือนิพพานเป็นความสุขที่สมบูรณ์ เพราะเป็นความสุขตลอดเวลา ไม่ขึ้นกับเวลาเหมือนฌานสุข ไม่ต้องอาศัยวัตถุเหมือนกามสุข และเป็นความสุขล้วนๆ การที่จะเข้าถึงนิพพานสุขซึ่งเป็นความสุขที่สมบูรณ์ได้ ต้องปฏิบัติเพื่อความสุขให้ ถูกต้อง โดยการปฏิบัติตามมรรคมีองค์ 8 หรือไตรสิกขา 3 (พระมหาวิเชียร สุธีโร, 2562) และความสุข คือ ความสบาย ความสำราญ ความฉ่ำชื่นรื่นกายรื่นใจ ความสุขในทัศนะของสมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ) หมายถึง ความสบายกายและความสบายใจ ลักษณะสำคัญซึ่งเป็นตัวชี้วัดว่าบุคคลมีความสุขก็คือ ความดีใจ มี 2 ประเภทคือ ความสุขทางกาย (กายิกสุข) และความสุข

ทางใจ (เจตสิกสุข) ความสำคัญกับความสุขทางใจมากที่สุดโดยอธิบาย ว่า การบำเพ็ญภาวนาทางจิตจนบรรลุปฐมฌานจะทำให้ความสุขและความสุขจะมากขึ้นเมื่อบรรลุทุติยฌาน

ความสุขในทัศนะของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินฺทปญฺโญ) ปรัชญา แนวคิด และการอธิบายเกี่ยวกับความสุขของพระธรรมโกษาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้ดังนี้ 1. ความหมาย ความสุขในทัศนะของพระธรรมโกษาจารย์ หมายถึง ความพอใจจากการทางานซึ่งเป็นการทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง 2. ประเภทของความสุข จำแนกความสุขไว้ 4 ประเภท ความสุขทั้ง 4 ประเภทนี้เริ่มต้นจากความสุขแบบหยาบไปจนถึงความสุขแบบประณีต คือ 1) สุขสำราญ 2) สุขสงบ 3) สุขแท้ 4) ความสุขอันประเสริฐ

ความสุขในทัศนะของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ปรัชญา แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ดังนี้ 1. ความสุข หมายถึง ความสุขทางกายและความสุขทางใจ โดยที่ความสุขทางกายเกี่ยวข้องกับการได้สัมผัสในสิ่งที่ชื่นชอบ ได้แก่ รูป รส เสียง กลิ่น และโผฏฐัพพะ ส่วนความสุขทางใจเกี่ยวข้องกับการหลุดพ้นจากกิเลสตัณหา 2. ประเภทของความสุข สุขทางกายซึ่งควบคู่กันกับสุขทางใจ สุขภายในซึ่งคู่กันกับสุขภายนอก สุขที่เป็นรูปธรรมซึ่งคู่กันกับสุขที่เป็นนามธรรม สุขที่อิงอามิสกับสุขที่ไม่อิงอามิส สุขที่มีการเสวยอารมณ์ซึ่งคู่กันกับสุขที่ไม่เสวยอารมณ์ สุขที่เสวยกามสุขซึ่งคู่กันกับสุขที่ไม่เสวยกามสุข (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และคณะ, 2558) ความสุขในทัศนะของพระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ความสุข หมายถึง ความเย็นใจ เป็นสิ่งที่ทุกคนเรียกร้องต้องการ ประเภทของความสุข มี 2 ประเภท ได้แก่ สุขแบบชาวโลกกับสุขแบบธรรม สุขแบบชาวโลกเกี่ยวข้องกับกามคุณ 5 ส่วนสุขแบบธรรมเป็นความสุขที่เกิดจากการมีศีลธรรมและคุณธรรม เช่น การมีความสามัคคี การทำบุญ การไม่เบียดเบียนชีวิตทรัพย์สิน หรือคนรักของคนอื่น การมีความสงบ สันโดษ การฝึกหัดดัดจิตให้อยู่ในครรลองคลองธรรม รวมทั้งการกาจัดกิเลสตัณหาซึ่งเรียกว่านิพพานสุข (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร, 2553)

ระดับของความสุขตามหลักพระพุทธศาสนา

ในพระพุทธศาสนาระดับของความสุข แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1. กามสุข สุขเนื่องด้วยกาม 2. ฌานสุข สุขเนื่องด้วยฌาน และ 3. นิพพานสุข สุขเนื่องด้วยนิพพาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กามสุข คือ ความสุขเนื่องด้วยกาม ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากกามารมณ์ หรือความสุขในทางกามกามคือความใคร่ ความอยาก ความปรารถนา สิ่งที่น่าปรารถนาน่าใคร่ พูดง่าย ๆ ว่า สิ่งเสพ วัตถุบำรุงบาเรอความสุข เครื่องอำนวยความสะดวกสบาย คน สัตว์

ทรัพย์สินเงินทอง ข้าวของสารพัด ที่อยากได้อยากมี รวมแล้วก็คือ “กามคุณ 5” ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ (สัมผัสทางกาย) ที่น่าปรารถนาน่าใครน่าพอใจ ที่จะให้ “กามสุข” คือสุขทางประสาทสัมผัสทั้ง 5 สุขทางวัตถุ หรือสุขทางเนื้อหนัง บางทีเรียกว่า สามิสสุข คือ สุขอาศัยอามิส หรือสุขจากสิ่งเสพ (อามิสสุข ก็เรียก) กามสุขนั้น ถ้าบริหารจัดการให้ดี ก็เป็นประโยชน์สุขที่เป็นจุดหมายแห่งชีวิตอย่างหนึ่งได้ คือเป็น “ทิฏฐธัมมิกัตถะ” แปลว่า ประโยชน์ปัจจุบัน หรือประโยชน์ขั้นตาเห็น ที่ปรากฏอยู่ต่อหน้า มองเห็นประจักษ์ได้ได้แก่ การมีสุขภาพดี มีร่างกายแข็งแรง ใช้การได้ดี ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย เป็นอยู่สบาย การมีทรัพย์สินเงินทองมีการงานอาชีพเป็นหลักฐาน หรือพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์ หรือมีสถานะในสังคม เช่น ยศศักดิ์ ตำแหน่ง ฐานะ ความมีเกียรติ มีชื่อเสียง การได้รับยกย่อง หรือเป็นที่ยอมรับในสังคมรวมทั้งความมีมิตรสหายบริวาร และสุดท้ายที่สำคัญสำหรับชีวิตคฤหัสถ์ก็คือ การมีครอบครัวที่ดีมีความสุข

2. ฌานสุข คือ ความสุขเนื่องด้วยฌาน ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากฌาน ฌานคือการเพ่งอารมณ์จนใจแน่วแน่เป็นอัปปนาสมาธิ หรือภาวะจิตที่มีสมาธิถึงขั้นอัปปนาสมาธิแล้ว อัปปนาสมาธิคือสมาธิแน่วแน่ หรือสมาธิที่แนบสนิท (attainment concentration) เป็นสมาธิระดับสูง ซึ่งมีในฌานทั้งหลาย ฌานมีหลายขั้น ยิ่งเป็นขั้นสูงขึ้นไปเท่าใด องค์ธรรมต่างๆ คือคุณสมบัติของจิต ที่เป็นตัวกำหนดความเป็นฌาน ซึ่งเรียกว่า “องค์ฌาน” ก็ยิ่งลดน้อยลงไปเท่านั้นฌานโดยทั่วไป แบ่งเป็น 2 ระดับใหญ่ และแบ่งย่อยออกไปอีกระดับละ 4 รวมเป็น 8 อย่าง เรียกว่าฌาน 8 หรือสมาบัติ 8 นอกจากนี้ ข้อเสียของฌานสุขที่สำคัญ ก็คือ ภาวะในฌานยังไม่โปร่งโล่งเต็มที่ ยังถูกจำกัดมีความคับแคบด้วยสัญญาและองค์ธรรมอื่นๆ ที่เนื่องอยู่ในฌานนั้นๆ ยังมีความคำนึงนึกด้วยสัญญาเกี่ยวกับฌานขั้นต่ำกว่าฟุ้งขึ้นมาในใจได้ จึงนับว่ามีสิ่งรบกวนหรือความเบียดเบียน ถึงแม้จะจัดเป็นนิรามิสสุข แต่ก็ยังเป็นเหตุให้ติดให้ยึดเกิดความถือมั่น คืออุปาทานได้ อาจกลายเป็นเครื่องขัดขวางการบรรลุนิพพาน หรือขัดขวางความสุขสมบูรณ์ที่สูงขึ้นไป (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ดังนั้น ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขนั้น สามารถสรุประดับความความสุขได้ดังนี้ ความสุข 2 ระดับ ได้แก่ (1) โลกิยสุข ความสุขระดับโลกิยะ ได้แก่ ความสุขที่เจือด้วยกิเลส ความสุขของสัตว์ที่เป็นไปในกามาวจรภูมิ รูปาวจรภูมิ และอรูปาวจรภูมิ และ (2) โลกุตตระสุขความสุขระดับโลกุตตระ ได้แก่ ความสุขของพระอริยบุคคลผู้สิ้นกิเลสบางส่วน คือ พระโสดาบัน สกทาคามี และพระอนาคามี และผู้สิ้นกิเลสทั้งปวงโดยสิ้นเชิง ได้แก่ พระอรหันต์ ความสุข 3 ระดับ ได้แก่ (1) กามสุข สุขที่เกิดจากกิเลสกาม หรือสุขเกิดจากกามคุณ (2) ทิพยสุข สุขอันเป็นทิพย์และสุขอันเกิดจากรูปสมาบัติของพรหมและมนุษย์ และ

(3) ตัณหักขยสุข สุขคือความสิ้นไปแห่งกิเลสตัณหา ได้แก่ สุขอันเกิดจากผลสมาบัติ (พระมหาสุทิตย์ อาภากโร, 2558)

หากจะกล่าวในทางปฏิบัตินั้น การเข้าถึงความสุขตามหลักพระพุทธศาสนามีวิธีที่จะเข้าถึงความสุข ได้หลากหลายวิธี แต่ในระดับความสุขสามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ 1) ความสุขในระดับปุถุชน คือ ยังมีการแสวงหากามสุขเฉพาะตนหรือเฉพาะตัวบุคคล ผ่ายอายตนะภายในและอายตนะภายนอก ซึ่งเรียกว่า กามคุณ นั้นเอง 2) ความสุขในระดับโลกุตระ คือ ความสุขที่เรียกว่า นิพพานสุข ซึ่งเป็นความสุขชั้นสูงสุดสามารถดำเนินการเข้าถึงความสุขนี้ได้โดยมรรควิธีทางพระพุทธศาสนานั่นเอง

การสร้างความสุขในการทำงานขององค์กร

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา แต่เกิดขึ้นได้ยาก พบว่ามีหลายศาสตร์ที่พยายามศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับความสุข แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้พัฒนาและถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสุข โดยการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกนี้ ประกอบด้วยการพัฒนาจุดแข็งของตนเอง การปรับความคิดให้เป็นบวกและการกำหนดเป้าหมายในชีวิต

การส่งเสริมวิถีแห่งความสุขในปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับการดูแลสุขภาพ ทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อหวังให้บุคคลสามารถดูแลสุขภาพของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และดัชนีชี้วัดความสุขนั้น เป็นพัฒนาการของการวัดและดัชนีชี้วัดความสุขมากขึ้นตามลำดับเริ่มต้นจากปี 1930 - 1940 มีการเริ่มใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) ในการวัดความอยู่ดีกินดีของประชาชนโดยประกอบไปด้วยสองกลุ่มปัจจัย ได้แก่ ดัชนีความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ (Human Well - being Index :HWI) และดัชนีความเป็นอยู่ที่ดีของระบบนิเวศ (Ecosystem Well - being Index : EWI) ในกลุ่มปัจจัยแรก ประกอบด้วยสุขภาพของประชากร สภาพเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม (นภดล กรรณิกา และคณะ, 2564)

การสร้างเครื่องมือชี้วัดการพัฒนาประเทศไปสู่มุมมองของการพัฒนาในเชิงบูรณาการมากขึ้น โดยสามารถแบ่งดัชนีชี้วัดความสุขเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ประกอบด้วย 1. ตัวชี้วัดความสุขของภาครัฐซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ 2. ความสุขในระดับพื้นที่ซึ่งเป็นตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น (วัชรี พุมทอง และตฤตณัย นพคุณ, 2550)

ดังนั้นดัชนีชี้วัดความสุขที่มีอิทธิพลต่อหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ ดัชนีชี้วัดของสำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งได้มีการผสมผสานแนวความคิดตะวันออกมาใช้แต่ยังไม่สามารถครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง เช่น ไม่ครอบคลุม

ถึงกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มรักร่วมเพศ ฯลฯ อีกทั้งยังไม่ครอบคลุมมิติความมั่นคงของมนุษย์ที่แตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น ยังไม่สะท้อนตัวชี้วัดความอบอุ่นของครอบครัวที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมวัฒนธรรมไทยปัจจุบัน

องค์ประกอบสำคัญสำหรับการสร้างความสุขในการทำงาน

ปัจจัยหรือองค์ประกอบความสุขว่า คือ ความพึงพอใจในชีวิต พึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ ความรู้สึกด้านลบต่ำคนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข โดยได้นำเสนอตามแนวคิดของ Diener (1999) ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจทำให้ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่ตนได้กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนได้กระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่ายเศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องของคนอื่น อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ดังนั้นการทำงานในชีวิตประจำวันต้องมีความพอใจในสิ่งที่ตนทำ พอใจในงานที่กระทำอยู่ และสามารถควบคุมอารมณ์ต่างๆ ที่เข้ามากระทบไม่ว่าจะเป็นอารมณ์ทางบวกหรืออารมณ์ทางลบ สามารถบริหารจัดการอารมณ์เหล่านี้ได้อย่างเป็นระบบและไม่กระทบต่องานที่ทำจนทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

ปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างความสุขในการทำงาน

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ ได้ว่าการติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน มีสัมพันธภาพดีต่อกัน พูดคุยกันอย่างเป็นมิตรเป็นกันเอง รับฟังและให้คำปรึกษา เปิดเผยความรู้สึกความคิดระหว่างกันได้

2. ด้านความรักในงาน จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความรักในงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความรักในงานได้ว่า ด้านความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงานรับรู้และเห็นคุณค่าในงานที่ทำมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ มีความเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงาน เละมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน

3. ด้านความสำเร็จในงาน จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานได้ว่า ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก มีความก้าวหน้าในการทำงาน และทำให้รู้สึกมีคุณค่าและเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย สามารถสรุปความหมายโดยรวมของปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับได้ว่า ด้าน การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงานยอมรับ ในความรู้ความสามารถและไว้วางใจในการทำงาน ได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี (ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน, 2564)

ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงาน องค์กรต้องบริหารจัดการสถานที่ที่คนทำงานหรือพนักงานสามารถร่วมกันพัฒนากระบวนการในการป้องกันปัญหาและส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย รวมทั้งการเป็นอยู่ที่ดีได้อย่างยั่งยืน และส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยมีมิตรภาพและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ครอบครัว และสังคม มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถ

และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และมีระบบการจัดการ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการก่อให้เกิดการสร้างสุข ส่งผลต่อสุขภาพกายสุขภาพใจ และเกิดผลดีต่อผลลัพธ์ขององค์กร

สรุป

สำหรับการสร้างความสุขในการทำงานยุค New Normal ต้องสร้างความสมดุลของความสุขบนพื้นฐานของสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพสังคม และสุขภาพทางปัญญา โดยผ่านกระบวนการพัฒนาในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กรอันจะนำไปสู่การสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อการสร้างสุขในองค์กร อนึ่งการสร้างความสุขต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดความสุขเวลาทำงาน โดยผ่านระบบการจัดการบรรยากาศในองค์กร กระบวนการและกิจกรรมสร้างสุข สุขภาพของพนักงานโดยรวม และผลลัพธ์ขององค์กร เป็นต้น

ดังนั้นเมื่อสังเคราะห์การกล่าวมาเบื้องต้น ความสุขเป็นผลจากความรู้สึกภายในตัวเองซึ่งเกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ โดยผ่าน 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถคิดเลือกในสิ่งที่ต้องการและการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุม และกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน (2) ความรู้ เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง (3) ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เจริญชัย เพ็งสว่าง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉันทนา ภาคบงกช. (2544). การอบรมเลี้ยงดูเพื่อเสริมสร้างความสุข. *พฤติกรรมศาสตร์,* 7(1), 27-34.

นภดล กรรณิกา และคณะ. (2564). *รายงานดัชนีความสุขมวลรวมของประชาชนภายในประเทศในช่วงเดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม 2550.* สืบค้น 20 เมษายน 2564, จาก http//www.abacpoll.au.edu/subresearch/happiness/research_paper/pdf/2007/ABAC_POOL_Social_ Innovation_Gross_Happiness_Jan_2007.pdf

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2564). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์*. สืบค้น 20 เมษายน 2564, จาก https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin-7/6114152029.pdf

พระมหาวิเชียร สุธีโร. (2562). ความสุขในทัศนะของพระพุทธศาสนา. *วารสารพุทธมัคค์ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม,* 4(1), 44-45.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และเขมณัฏฐ์ อินทรสุวรรณ. (2553). *ตัวชี้วัดความสุข: กลยุทธ์การสร้างและการใช้เพื่อชุมชนเป็นสุข.* กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร และคณะ. (2558). *การสร้างและพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของประชาชนตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา.* พระนครศรีอยุธยา: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วรรณพร พรายสวาท. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการฟังเพลงในขณะทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานของบริษัทอีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

วัชรี พุมทอง และตฤตณัย นพคุณ. (2550). ดัชนีชี้วัดความสุขของภาครัฐและภาคีพัฒนา. *เศรษฐกิจและสังคม,* 44(1), 60-68.

สุชาติ ศรีรักษา. (2550). *ระดับความสุขของครอบครัวประชาชนในตำบลเกาะปันหยี อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Diener, K. D. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology.* New York: Russell Sage Foundation.

Insummary. (2564). *5 ความเปลี่ยนแปลงแบบ New Normal ในโลกการทำงานหลัง COVID-19.* สืบค้น 7 พฤษภาคม 2564, จาก https://shiftyourfuture.com/5-changes-after-covid-19

Manion, J. (2003). *Joy at Work: As Experienced. As Expressed.* (Doctor of Philosophy in Human and Organizational Systems). USA: University of Michigan.