

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุข
2. แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำองค์กร
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรักในงาน
 - 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมขององค์กร
 - 3.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. บริบทเทศบาลตำบลบ้านธาตุ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1. ความหมายของความสุข

พระเทพคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2551 : 20-25) กล่าวว่า iva ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหา ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแต่ระดับของสติและปัญญา แต่ถ้าระดับของสติและปัญญาอ่อนลงการแสวงหาความสุขนั้น ๆ ก็ย่อมจะพาเอาความทุกข์ พ่วงเข้ามาด้วยมากเข้าเท่านั้น ดังนั้นขอสรุปความสุข ห้าชั้น ตามแนวทางพุทธศาสนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ ความสุขจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ของเรา ชั้นนี้เป็นความสุขสามัญที่ทุกคนในโลกปรารถนากันมาก ความสุขประเภทนี้ขึ้นต่อสิ่งภายนอก เพราะว่าเป็นวัตถุ หรืออามิสภายนอก เมื่อเป็นสิ่งภายนอกอยู่นอกตัว ก็ต้องหา ต้องเอา เพราะฉะนั้นสภาพจิตของคนที่หาความสุขประเภทนี้ จึงเต็มไปด้วยความคิด

ที่จะได้จะเอา แล้วก็ต้องหา และคืนรถยนต์ยานไป เมื่อได้มาก ก็มีความสุขมาก แล้วก็เพลิดเพลินไปกับความสุขเหล่านั้น

ขั้นที่ 2 พอเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตากรุณา มีศรัทธา เราก็มีความสุขเพิ่มขึ้นอีกประเภทหนึ่ง แต่ก่อนนี้ชีวิตเคยต้องได้วัตถุมาเสพต้องได้ ต้องเอาให้ได้จึงมีความสุข คุณธรรมทำให้ใจเราเปลี่ยนไป เหมือนพ่อแม่ที่มีความสุขเมื่อให้แก่ลูก เพราะรักลูก ความรักคือเมตตา ทำให้อยากให้ลูกมีความสุขพอให้แก่ลูกแล้วเห็นลูกมีความสุขตัวเองก็มีความสุข เมื่อพัฒนาเมตตาคุณธรรมขยายออกไปถึงใครให้แก่คนนั้น ก็ทำให้ตัวเองมีความสุขศรัทธาในพระศาสนาในการทำความดีและในการบำเพ็ญประโยชน์เป็นต้น ก็เช่นเดียวกันเมื่อให้ด้วยศรัทธาก็มีความสุขจากการให้ นั้น คุณธรรมที่พัฒนาขึ้นมาในใจ เช่น เมตตา กรุณา ศรัทธาจึงทำให้เรามีความสุขจากการให้การให้กลายเป็นความสุข

ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติที่ผ่านมานั้นเราอยู่ในโลกของสมมติมากและบางที่เราก็หลงไปกับความสุขในโลกของสมมตินั้น แล้วก็ถูกสมมติ ล่อหลอกเอาอยู่ด้วยความหวัง สุขจากสมมติที่ไม่จริงจังกังขั่นและพาให้ตัวแปลกแยกจากความจริงของธรรมชาติและขาดความสุขที่พึงได้จากความเป็นจริง ในธรรมชาติเหมือนคนทำสวนที่มีหวังความสุขจากเงินเดือนของขำผลที่แท้จริงตามธรรมชาติจากการทำงานของตัว คือความเจริญงอกงามของต้นไม้ทำให้ทำงานด้วยความตั้งใจเป็นทุกข์ สุขอยู่ที่การ ได้เงินเดือนอย่างเดียว ได้แต่รอความสุขที่อยู่ข้างหน้าแต่พอใจมาอยู่กับความเป็นจริงของธรรมชาติ อยากเห็นผลที่แท้จริงตามธรรมชาติของการทำงาน ของตน คือ อยากเห็นต้นไม้เจริญงอกงาม หายหลงสมมติ ก็มีมีความสุขในการทำสวนและได้ความสุข จากการชื่นชมความเจริญงอกงามของต้นไม้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น คนที่ปรับชีวิตได้ เข้าถึงความจริงของธรรมชาติจึงสามารถหาความสุขจากการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติได้เสมอ พอปัญญาบรรจบให้วางใจถูกชีวิตและความสุขก็ถึงความสมบูรณ์

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง คนเรามีความสามารถในการปรุงแต่ง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของมนุษย์ ปรุงแต่งทุกข์ก็ได้ ปรุงแต่งสุขก็ได้ โดยเฉพาะที่เห็นเด่นชัดก็คือ ปรุงแต่งความคิดมาสร้างสิ่งประดิษฐ์ จนมีเทคโนโลยีต่าง ๆ มากมาย ที่สำคัญก็คือในใจของเราเอง เรามักจะใช้ความสามารถในทางที่เป็นผลร้ายแก่ตนเองแทนที่จะปรุงแต่งความสุข เรามักจะปรุงแต่งทุกข์คือเก็บเอาอารมณ์ที่ไม่ดี ที่ขัดใจ ขัดหู ขัดตาเอามากระตุ้นคิดให้ไม่สบายใจ ชุ่นมัว เศร้าหมอง

ขั้นที่ 5 สูดถ่าย ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คราวนี้ไม่ต้องปรุงแต่ง คืออยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตการเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง ทำให้วางจิตวางใจลงตัวสนิทสบายกับทุกสิ่งทุกอย่าง อยู่อย่างผู้เฒ่าเฒ่าชีวิต สภาพจิตนี้จะเปรียบเทียบกับได้เหมือนสารที่เจือปน การขบรณสารที่ผู้ชำนาญในการขบรณนั้น ตลอดเวลานั้นเขาไม่มีความประหวั่น ไม่มีความหวาด

จิตเรียบสนิท เป็นสภาพจิตที่เรียบสงบสบายที่สุด คนที่อยู่ในโลกด้วยความรู้เข้าใจโลกและชีวิตตาม เป็นจริงจิตเจนนับกับโลกและชีวิต วางจิตลงตัวพอดีทุกอย่างเข้าที่อยู่ตัวสนิทอย่างนี้ ท่านเรียกว่าเป็น จิตอุเบกขาเป็นจิตที่สบาย มองโลกด้วยปัญญาที่รู้ความจริง

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551 : 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

รัชณี หาญสมสกุล (2550 : 36) กล่าวว่า ความสุขยังส่งผลให้เกิดความรื่นเริงในการทำงานทำให้งานไม่เครียดกับการทำงาน ผลงานที่ออกมามีคุณภาพ ทั้งนี้ความสุขยังส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน คือมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ และตั้งใจให้ผลงานออกมาดีที่สุดในเมื่อมีความสุข ความรื่นรมย์ในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานแล้วนั้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขนี้เองเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับที่องค์กรต้องการ สร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 15) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจ ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนาที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จ

แล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมาย กล่าวว่าความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงกันข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับความเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550 : 61) กล่าวว่า ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กร การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรภายในองค์กร พนักงาน ลูกจ้างและนายจ้าง โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มความรักและความภักดีแก่องค์กร สร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของพนักงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAI MAHASARAKHAM UNIVERSITY
กรมสุขภาพจิต (2549 : ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหลายอย่างทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในของตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อความสุขของตัวบุคคลนั้นมีปัจจัยมากกว่าเรื่องเงินและเสรีภาพ โดยความจริง 12 ข้อของความสุขนั้นมีดังนี้

1. ความสุขที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอบถาม การวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้น นอกจากนั้นความสุขคือสิ่งที่ผูกพัน โดยตรงกับความสุข เมื่อความสุขมากขึ้นความทุกข์ลดลง
2. การแสวงหาความสุขเป็นธรรมชาติของคน โดยคนจะหาวิธีสร้างความสุขโดยเปรียบเทียบต้นทุนและผลที่จะได้รับจากวิธีต่างๆ
3. สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่มีความสุขมากที่สุด ดังนั้น นโยบายสาธารณะควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขและลดความทุกข์ให้มากที่สุด
4. สังคมจะมีความสุขหากในสังคมมีเป้าหมายร่วมกัน เนื่องจากความสุขของคนขึ้นกับพฤติกรรมของผู้อื่นๆ ถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมายของความสุขในสังคม จึงจะสามารถร่วมกันจัดระบบของสังคมให้เกิดประโยชน์สาธารณะ (Common Good) ขึ้นได้

5. การมีเพื่อน มีครอบครัว มีงานทำ เป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงิน ดังนั้น
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้คนด้วย
6. ความสุขทางสังคมโดยเปรียบเทียบระหว่างสังคมต่าง ๆ สามารถวัดได้โดยเครื่องชี้
6 ตัว ได้แก่

- 6.1 สัดส่วนประชากรที่เห็นว่าสามารถ ใ่วใจคนอื่นในสังคมได้
- 6.2 สัดส่วนประชากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม/องค์กรต่างๆที่รวมตัวกัน
- 6.3 อัตราการหย่าร้าง
- 6.4 อัตราการว่างงาน
- 6.5 คุณภาพของรัฐบาล
- 6.6 ความเชื่อถือในศาสนา นโยบายที่สามารถส่งเสริมความใ่วใจให้เกิดขึ้นใน
สังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก นโยบายดังกล่าวได้แก่ การให้การศึกษาด้านจริยธรรม การสร้างครอบครัว
ชุมชน และที่ทำงานที่อบอุ่นมั่นคง
- 6.7 คนมีความทุกข์กับสิ่งที่สูญเสียไปง่ายกว่าการดีใจกับสิ่งที่ได้มาใหม่ ดังนั้น
การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต้องคำนึง เพราะคนมีความยึดติดกับสถานภาพปัจจุบัน นอกจากนี้คนชอบ
สภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานและถิ่นฐานอาจทำให้ประสิทธิภาพของประเทศ
มากขึ้นแต่คนมีความสุขน้อยลง เพราะข้อเท็จจริงชี้ว่าความปลอดภัยในสังคมและสุขภาพจิตจะด้อยลง
ในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง
- 6.8 คนใ่วใจกับสถานะทางสังคมอย่างยิ่ง คนมีธรรมชาติที่ต้องการจะดีกว่าคนอื่น
นี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนาไปมาก
เมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้น จะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลง โดยเปรียบเทียบ การที่คนทำงานเพิ่มขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้นก็ทำ
ให้คนอื่นมี ความทุกข์มากขึ้น นโยบายสำคัญที่จะช่วยลดปัญหานี้มี 2 เรื่อง คือ 1) ภาษีจะช่วยบรรเทา
การแข่งขันอย่างไม่หยุดหย่อน (Rat Race) ได้ และอาจเป็นสิ่งที่ดีที่คนจะลดการทำงานลงบ้างถ้า
สังคมโดยรวมจะมีความสุขมากขึ้น 2) การศึกษา จำเป็นต้องสอนเยาวชนใ่วมีค่านิยมที่ถูกต้องในเรื่อง
ของสถานะทางสังคมและปลูกฝังใ่วมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น
- 6.9 คนมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ เมื่อใ่วสิ่งที่ดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึก
เคยชิน ดังนั้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน รายได้ในปีต่อไป
จะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยใ่วรับคนจึงจะรู้สึกมีความสุข คนจึงแสพติดการหาเงิน เช่นเดียวกับแสพ
ติดบุหรี่ ภาษีเป็นเครื่องมือที่สามารถลดพฤติกรรมทำงานหนักจนเกินไปที่เป็นผลเสียระยะยาวต่อ
ความสุขของบุคคลลงได้

6.10 คนยิ่งรวยยิ่งมีความสุขกับเงินน้อยลง เงินจำนวนเท่ากันจะสร้างความสุขให้กับคนจนได้มากกว่าคนรวย ดังนั้นนโยบายลดช่องว่างของรายได้ระหว่างชนชั้นในสังคม และระหว่างประเทศร่ำรวยกับประเทศยากจน จะช่วยเพิ่มความสุขของสังคมโดยรวม

6.11 ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากกว่าปัจจัยภายนอก ระบบการศึกษาควรมุ่งเพิ่มปัจจัยบวกภายในตัวคน และการฝึกจิต เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น จะช่วยให้คนสามารถต่อต้านความทุกข์และเพิ่มความสุขได้

6.12 นโยบายสาธารณะมีผลต่อการลดความทุกข์ได้ง่ายกว่าการสร้างความสุข เนื่องสาเหตุของความทุกข์และการขจัดทุกข์มันเห็นได้ง่ายกว่า นโยบายสาธารณะจึงควรมุ่งไปที่กลุ่มคนที่มีความทุกข์ในสังคม

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 102-103) ได้นิยามคำว่า ความสุข หรือ สุข คือความสบายกายสบายใจเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนว ความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งทำให้เกิดความสุข

อภิสิทธิ์ ช่างวางกูร (2549 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขกับสุขภาพจิตที่คั่นนั้นมีความหมายคล้ายคลึงกัน ความสุขประกอบด้วยภาวะจิตใจและร่างกายที่สมบูรณ์ โดยมีสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ความสุขคนเราแบ่งออกเป็น 8 เรื่องใหญ่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ดังนี้

1. ความสุขจากการมีหลักประกันของชีวิต มีทรัพย์สินเงินทอง มีอาชีพ ไม่มีหนี้สิน
2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
3. ความสุขจากการมีครอบครัวอบอุ่น
4. ความสุขจากการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในสังคม หรือคนรอบข้าง
5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ ในตนเอง และบุตรหลาน
6. ความมีอิสรภาพ คือมีอิสระในความคิด การพูด และการกระทำในทางสร้างสรรค์

โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น

7. ความสุขจากการบรรลุธรรม หมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม

8. มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งบ้านเรือน ชุมชน ธรรมชาติรอบตัวไม่มีมลภาวะ

Diener (2003 : 33) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลถึงการถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Frey and Stutzer (2002 : 24) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือ ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) จะวัดจากความสุขจากกฎเกณฑ์สังคม โดยจะวัดความสุขในขณะนั้นตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ ความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) จะเน้นวัดจากความสุขส่วนตัวของแต่ละคนและบุคคล ว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและประสบการณ์ นอกจากนี้ ความรู้สึกรู้ว่ามีความสุขหรือไม่นั้นประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมา มาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออกในรูปของอารมณ์ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้ อ้างถึงเหตุการณ์ทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ภาวะและสังคมที่เป็นอยู่

Dupuy (1997 : 42) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้น แล้วแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาในแต่ละบุคคลและมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

Warr (1990 : 23 ; อ้างถึงใน รัชณี หาญสมสกุล. 2550 : 35) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

1. ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน ความรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน ภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย อิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ การให้คำปรึกษา

การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self – validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วรวดเร็วและมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน

1. แนวคิดความสุขในการทำงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551 : 39 - 45) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านด้วยกันดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิด

ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบความสุขทั้ง 4 ด้านดังกล่าว

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 27) การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำองค์กร (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจักต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกันผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้อารมณ์ที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และ

ผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization Share Value) หมายถึง เป็นข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เช่น พฤติกรรมในการทำงาน เป้าหมายขององค์กร เป็นต้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กร

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 40-41) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนี้พนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านการผลิต ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความสุขผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรระยะยาว ในทางตรงกันข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนี้ การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกันกล่าวโดยสรุป

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

หลวงไพศาลศิลปศาสตร์ (2547 : 27 ; อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547 : 24)

กล่าวถึงแนวทางการทำงานให้มีความสุขควรทำดังนี้

1. ต้องทำกิจทุก ๆ อย่างที่เป็นหน้าที่ของเรา จะต้องกระทำไม่ว่าจะสำหรับตัวเองก็ดี สำหรับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันก็ดี สำหรับชาติภูมิก็ดี หรือสำหรับ โลกทั้งหมดก็ดี
2. การกระทำกิจเหล่านี้ต้องกระทำด้วยความเต็มใจและความจริงใจ และความตั้งใจอย่างแข็งแรงที่สุด พุ่งเล็งกระทำให้ดีที่สุดที่จะกระทำได้
3. ต้องนับเอาความจริงเป็นที่ตั้ง ประพฤติตัวให้จริง เชื่อถือแต่สิ่งที่เป็นจริงและกระทำตามความจริง อย่าเอาเรื่องเล็กน้อยที่จะเป็นเครื่องทำให้เกิดความรำคาญมาเป็นอารมณ์ เช่น ทะเลาะวิวาท ริษยาชิงดีกันหรือก่อการให้เป็นเหตุอริใหญ่ขึ้น
4. ต้องเห็นความบันเทิงแห่งสมบัติโลก มีความงอกงามของพืชและสัตว์และจะนำเอาความบันเทิงมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ตน เมื่อคนได้สังเกตเห็นความสำราญบันเทิงของโลกแล้ว คนก็ย่อมได้รับความบันเทิงใจสุขสำราญ
5. ต้องรู้จักพระคุณของสัมมาสัมพุทธเจ้าและพระมหากษัตริย์ ต้องเป็นผู้ที่มีกตัญญูต่อศาสนาและบ้านเมือง

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 : 26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมในศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เมื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของคนให้มีความสุข

Stephen c. Lundin (2003 : 28) ได้กล่าวถึงตลาดปลา ไฟค์เพลซ ซีแอต สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดที่มีชื่อเสียงถึงสภาพการทำงานอย่างมีความสุข โดยไม่เพียงแต่ตัวผู้ทำงานจะมีความสุขเท่านั้น หากแต่เขายังสามารถส่งผ่านความสุขไปยังลูกค้าที่มาซื้อปลาจากพวกเขาด้วย ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานนั้น ได้ตั้งอยู่บนปรัชญาปลาอิม (Fish Philosophy) ซึ่งประกอบด้วย

1. เล่น คืองานสำเร็จเมื่อสนุกกับงาน การเล่นไม่ได้เป็นแค่กิจกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจที่ประจวบเหมาะในการกิจเฉพาะหน้า และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา
2. สร้างสรรค์วันดี คือเวลาที่คุณสามารถ “สร้างสรรค์วันดี ๆ” (หรือช่วงเวลา ดี ๆ) ด้วยความเอื้ออาทรเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือการแสดงความใส่ใจที่สร้างความประทับใจไม่รู้ลืม
3. ใส่ใจให้บริการ คือให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อกันและกัน การตั้งใจ “อยู่ตรงนั้น” โดยไม่ต้องลอยหายไปคือวิธีการเทใจให้กับงานและต่อต้านความเบื่อหน่าย
4. เลือกสร้างทัศนคติ คือถ้าคุณมองแต่สิ่งเลวร้ายคุณก็จะติดตัวไปทุกหนทุกแห่งแต่ถ้าคุณรู้ว่าตัวคุณเองมีอำนาจในการเลือกแนวทางรับมือกับความเป็นไปของชีวิตจริง คุณก็สามารถมองเห็นสิ่งที่ดีที่สุดและพบช่องทางที่คุณไม่เคยนึกฝันว่าจะเป็นไปได้

Lockergnome (2006 : 46) ได้กล่าวว่าการมีความสุขในทางบวกจะช่วยลดความเครียดในการทำงานและทำให้คนสามารถคิดในการสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการมีความสุขเชิงบวกนั้นจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และอย่างชาญฉลาด พนักงานที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุข ความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผล ไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขนั้น ๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถกลับเข้าสู่การแข่งขันในตลาดได้อย่างสมบูรณ์ โดยวิธีการในการสร้างความสุขให้กับลูกค้านั้นต้องเริ่มจากตัวพนักงานในองค์กรก่อนซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่พนักงานสามารถสร้างขึ้นเองได้คือ

1. การมองโลกในแง่ดี การมองโลกในแง่ดีสามารถเรียนรู้ได้ เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
 2. ความรู้สึกขอบคุณ การแสดงความรู้สึกขอบคุณ หรือซาบซึ้งต่อคนอื่น ๆ
- รอบข้าง
3. การให้อภัย ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น และสร้างความรู้สึกที่สงบเพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง

4. พัฒนาการพูดกับตนเอง การปรับเปลี่ยนการพูดกับตัวเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์ หรือลงโทษตัวเองต่อการพูดในเชิงสร้างสรรค์ และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญ

5. ปล่อยให้สิ่งที่คุณชอบ การคิดถึงสิ่งที่คุณชอบ พูดหรือคิดจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขเกิดขึ้นได้

6. สร้างความตื่นเต้น การสร้างความตื่นเต้นคือการสร้างความรู้สึก ณ ขณะนั้นสิ่งที่ดีของการสร้างความตื่นเต้นคือการรอคอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น หรืออาจสร้างความตื่นเต้นในขณะที่คุณมีความสุขได้

7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่เราสามารถเลือกที่มองได้ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกการตอบสนองเชิงลบไปสู่เชิงสร้างสรรค์

8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่งและจงปล่อยให้ และทำความเข้าใจให้ชำนาญเพิ่มมากขึ้น

Cathy Greenber, Dan Baker and Collins Hemningway (2006 : Website) ได้ให้คำจำกัดความขององค์กรแห่งความสุขว่า คือองค์กรที่ทุกคนในทุกระดับสามารถแสดงจุดเด่นที่หลากหลายของตนออกมา เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ในอันที่จะสร้างนัยสำคัญของการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการเพื่อที่จะสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้น และให้สินค้าและบริการนั้นสามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างและนำสิ่งที่ดีสู่ผู้บริโภค กล่าวคือหากเกิดความสุขในองค์กรแล้วผลที่จะตามมาคือองค์กรสามารถสร้างผลกำไรได้เพิ่มสูงขึ้น มีโอกาสเติบโตในธุรกิจ และความพึงพอใจของพนักงานเพื่อสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการสร้างแผนการเติบโตในระยะยาวขององค์กรในฐานะองค์กรแห่งความสุข (Organization Happiness) ซึ่งประกอบด้วยความสุขอันลึกจากความเบิกบานอย่างเต็มที่ ซึ่งเกิดจากความผูกพันของคนในองค์กรที่จะสร้างพลังแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นตามพันธกิจที่ได้สร้างร่วมกันขององค์กร

Mark Vicker (2006 : Website) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข (Components of Happiness) 3 ประการ คือ

1. ความสุขของบุคคลที่จะมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ
2. ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความรื่นรมย์ ด้วยความรัก
3. ความรู้สึกว่าการทำงาานั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

Alexander Kjerulf (2007 : Website) ได้กล่าวถึงวิธีการเริ่มต้นการทำงานอย่างมีความสุข 5 ประการ คือ

1. จ้างพนักงานที่มีความสุข (Hire Happy People) โดยอย่าจ้างคนที่ฉลาดที่สุดแต่จ้างจ้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์

2. จ้างทั้งตัวพนักงาน (Hire Whole People) โดยจ้างพนักงานที่สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่าง และเต็มใจทำงาน

3. สร้างห้องแห่งความสนุก (Make Room for Fun) โดยอย่าให้ความเครียดมาบดบังความสุข องค์กรจะต้องสร้างกิจกรรมที่พนักงานทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสนุกและสร้างสรรค์

4. หลีกเลี่ยงการทำงานมากเกินไป (Avoid The Cult of Overwork) โดยจำไว้ว่าการทำงานหลายชั่วโมงไม่ได้หมายถึงว่าจะได้ผลงานมากมาย เวลาที่ไม่ทำงานจะสร้างพลังทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน

5. แบ่งปันความเป็นเจ้าของ (Share Ownership) เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันกับพนักงานทั้งองค์กร

Margolis, Sheila L. and Wilensky, Ava S. (2006: 29) ได้กล่าวถึง โครงสร้างคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยมิติ 5 ระดับด้วยกันที่จะช่วยสะท้อนลักษณะภายในองค์กรนั้นๆ ได้แก่

1. เป้าหมาย (Purpose)
2. ปรัชญา (Philosophy)
3. ภาระงาน (Priorities)
4. ปฏิบัติ (Practices)
5. ปรากฏ (Projection)

ซึ่งในมิติแต่ละระดับต้องมีความสอดคล้องกัน โดยมีพนักงานและผู้นำที่ร่วมมือกันเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างเดียวกัน โดยเป้าหมายขององค์กรเปรียบเสมือนรากฐานหรือจุดกำเนิดขององค์กร ซึ่งเป้าหมายก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือเป้าหมายเป็นจุดเริ่มต้นของความร่วมมือร่วมใจ เป็นดั่งแรงบันดาลใจผลักดันให้เกิดความพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่ปรัชญาขององค์กรนั้นเปรียบเสมือนเอกลักษณ์ที่บอกถึงความเป็นองค์กรแต่ละแห่ง ซึ่งพนักงานจะต้องถือเป็นมาตรฐานของแต่ละคน อาจกล่าวได้ว่าปรัชญาเป็นความเชื่อลำดับแรกที่กำหนดแนวทางการเนินธุรกิจขององค์กร เมื่อปรัชญาและเป้าหมายขององค์กรได้รับการผสมผสานเข้าด้วยกันแล้วจะก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนรากแก้วและจิตวิญญาณขององค์กร ที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ถูกต้องเหมาะสม ในส่วนของภาระงาน นั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่บอกแนวทางการปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้พนักงานในองค์กรเดินทางไปถึงเป้าหมายและปรัชญาขององค์กร กล่าวคือภาระงานจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับและควบคุมแนวทางด้วยตนเองได้โดยแต่ละคนอาจเลือกทางที่เหมาะสมกับตนเองในอันที่จะไปถึงเป้าหมายแห่งเดียวกัน ซึ่งภาระงานเป็นเครื่องมือช่วยให้การตัดสินใจการเลือกทางนั้นง่ายขึ้น โดยจะกำหนดมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนควรจะปฏิบัติตาม อาจ

กล่าวได้ว่าปรัชญาเปรียบเสมือนค่านิยม ของแต่ละองค์กรที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนั่นเอง กล่าวได้ว่าเป้าหมาย ปรัชญา และปรัชญา นั้นเป็นศูนย์รวมของวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเปรียบได้กับ วัฒนธรรมแกนกลางที่จะสะท้อนให้เห็นถึงจุดรวมความเชื่อพื้นฐาน และคุณค่าที่พนักงานทั้งองค์กร ยึดถือ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาเป็นกิจวัตรหรือพฤติกรรมสำคัญของพนักงานในองค์กรไม่ว่า พนักงานนั้น ๆ จะมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร ซึ่งทั้งหมดจะตั้งอยู่บน พื้นฐานของความเชื่อต่อวัฒนธรรมแกนกลางนั้น

จากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุขควร จะประกอบไปด้วยการทำงานที่มีความสนุก เพลิดเพลิน ปลอดภัย มีความท้าทาย มีความรักใน งาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึง ถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่ง ความสุขในการทำงานอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดในการศึกษาของ รามศิริ เมาะ โปธิ (2550 : 47) เป็น กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบล บ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

1. แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำองค์กร

สุเมธ แสงนิมมวอล (2552 : 3-4) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เรามักให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ และที่มาของผู้นำไว้ 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ คือ ผู้นำต้องสามารถจูงใจให้คนทำ หรือไม่ทำอะไรตามที่ต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจได้ เช่น ผู้นำด้านลัทธิความเชื่อ หรือ ผู้นำกลุ่ม คนที่รวมตัวกันขึ้นจากการชักจูงให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งทางการเมืองหรือเพื่อทำประโยชน์ ต่อสังคม

2. มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนด คือ สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่า ใครจะเป็นผู้นำ ในสถานการณ์นั้น ๆ เช่น บนรถเมล์ที่เราั่ง จะถือว่าคนขับเป็นผู้นำ ส่วนผู้โดยสารเป็นผู้ตาม เขาขับ ให้เราั่ง แสดงว่าเราเต็มใจไปกับเขา เพราะถ้าเราไม่เต็มใจเราคงไม่นั่งให้เขาขับพาเราไปในที่ต่าง ๆ เป็นต้น

3. มีการเลือกตั้ง ทำให้ได้รับการยอมรับ คือการผ่านการเลือกของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปจนถึงกลุ่มคนขนาดใหญ่ ซึ่งตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย เราจะถือเอาจากบุคคลที่เสียงส่วนใหญ่ลงมติเลือกให้เขาเป็นผู้นำ

สมบัติ กุสุมาวลี (2539 : 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบริการ (Leadership as Servant) เป็นมุมมองใหม่ของผู้นำที่มีได้มุ่งเน้นหาอำนาจบารมี ลาก ยศ สรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง ได้ชี้ถึงจุดเน้นของผู้นำแบบบริการไว้ 7 ประการคือ

1. แบ่งปันข้อมูล
2. สร้างวิสัยทัศน์
3. เรียนรู้จากความผิดพลาด
4. ความเป็นอิสระสูง
5. จัดการตนเอง
6. ตั้งคำถามจากสภาพปัจจุบันและตัวแบบ
7. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน

Jack Welch (2005 : 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกัน คือ

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง
2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปสายเลือดและลมหายใจ
3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม
4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเลื่อมใสที่เกิดขึ้นและเรียนรู้ความเลื่อมใสดังกล่าวด้วยตัวอย่าง

8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น ไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงาน ความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ชื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

กล่าวคือในการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะต้องสื่อสารของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือกับพนักงานทุกคนควรทราบและตระหนักถึงความสำคัญและการดำเนินงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งถ้าองค์กรจะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกร่วมกันกับองค์กรต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรจะต้องมีการสื่อสารถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างต้องแก่ร่วมกันทั้งในตัวของพนักงานเองและองค์กร ในขณะที่เดียวกันคุณสมบัติหลักของตัวพนักงานเองก็คือในเรื่องของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนให้พฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงหรือมีต่อองค์กร ทัศนคตินั้นเกิดได้ทั้งจากการหล่อหลอมของสภาพสังคมสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้นำเป็นต้น ดังนั้นตัวองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี รักและจงรักภักดีต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาทั้งหมดการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยทั้งนี้ผู้นำจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในทุก ๆ ส่วนและทุก ๆ คนเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำ หรือองค์กรและรวมถึงเป้าหมายขององค์กร โดยอาจจะให้พนักงานที่มีความถนัดในงานนั้นทำงานที่ตนเองรักชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การที่เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับ การให้ความสำคัญ มีความเชื่อใจ มีความรัก มีความเสียสละ ให้เกียรติกัน เคารพและหวังดีต่อกัน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การทำงานนั้นเกิดความสุขได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Friendships) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้น หากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นไปในเชิงที่สร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลและรวมถึงองค์กรด้วย

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 31) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่า ต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม การมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นที่ปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้วยมนุษย์เป็นสัตว์สังคมตามคำกล่าวของ Aristotle นั้นปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความสุขได้ของมนุษย์ก็คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือได้รับมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้างเรานั้นเอง ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 12) ได้กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรว่า การบริหารงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหาร หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ไม่อาจทำงานคนเดียวให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องรู้จักใช้คน รู้จักวิธีการประสานงาน และประสานปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประสานงานซึ่งมีอย่างน้อย 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่สูงกว่าตน เพื่อร่วมงานในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าตน

Aristotle นักปราชญ์ชาวกรีก ได้กล่าวว่า มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม มนุษย์ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ มนุษย์เราต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อมเขา เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย นอกจากนี้ Aristotle ได้ให้ความหมายของคำว่า เพื่อนมิตรภาพ (Friendships) ไว้ว่าเพื่อนเป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิด Aristotle แล้วเพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน คือ ต้องผลิตผลิตเมื่ออยู่ร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี

Maslow นักจิตวิทยาได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำตั้งใจปรารถนา โดยเชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ

Alderfer ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs)

จากทฤษฎีแรงจูงใจนักจิตวิทยาทั้งสองไม่ว่าจะเป็น มาสโลว์หรือแอลเดอร์เฟอร์ นั้นจะเห็นว่า ได้ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มีความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพันความเป็นเพื่อนและมีมิตรภาพ ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบปะสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่กระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย เพื่อนหรือมิตรภาพ คือสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ดังนั้น ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในองค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับความรักในงาน

ความรักในงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าหากได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด มีความชำนาญ และมีความชอบก็จะสามารถทำงานนั้นได้ดีและมีความสุข อีกทั้งการที่ได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทางจิตใจ เช่น การได้รับคำชมเชย ความมั่นคงในสายงาน ความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้แล้วในเรื่องของลักษณะงาน รูปแบบความรับผิดชอบ เนื้องาน ความชัดเจนของหน้าที่ก็เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขได้

JobsDB (2009 : ออนไลน์) กล่าวว่า คนสมัยก่อนเคยกล่าวไว้ว่า “วันนี้ คือ วันแรกของชีวิตที่เหลืออยู่” ยังไม่สายเกินไปที่จะเริ่มต้นชีวิตและการงานให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีวิธีที่จะ

ทำให้คนรักงานที่ทำ เพราะเมื่อรักในสิ่งที่ทำก็จะมีความสุข และทำมันได้อย่างดีที่สุดใน
บทบัญญัติ 10 ประการที่สามารถเพิ่มความรักในงานที่ทำ ดังนี้

1. ให้ความใส่ใจกับการเรียนรู้ คือการทำทุกวันให้เหมือนกับการเรียนหนังสือ เรียนรู้
สิ่งใหม่ ๆ เสมอ และนำมาปรับใช้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่เรียนรู้อาจไม่
จำเป็นต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับทักษะในการทำงานก็ได้ บางทีอาจจะเป็นเรื่องง่าย ๆ เช่น การเรียนรู้และ
เข้าใจวิธีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง โดยเฉพาะ หรือ การรู้จักควบคุมอารมณ์ให้
เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น
2. มองหาความท้าทายใหม่ ๆ คือการมองหาความท้าทายใหม่ ๆ จำเป็นจะต้องมี
ความชำนาญในหน้าที่ที่จะทำให้ได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า รวมทั้งมอง
ไปยังอนาคตข้างหน้าว่าเส้นทางการทำงานจะเป็นอย่างไร มีการพูดคุยกับหัวหน้าเป็นประจำ ทำความ
เข้าใจกับเนื้องานและเป้าหมายของงานแต่ละชิ้น เพื่อที่จะได้วางแผนสำหรับงานที่เป็นความท้าทาย
ครั้งใหม่
3. เข้าใจเป้าหมายขององค์กร คือต้องแน่ใจว่าเข้าใจความสำคัญของงานในหน้าที่ที่มี
ผลต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างไร มีบทบาทอยู่ในส่วนที่สร้างรายได้ให้กับองค์กร หรืออยู่ในส่วน
ที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับตราสินค้า หรืออยู่ในส่วนที่จะต้องสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ต้อง
มีความชัดเจนว่าหน้าที่งานอยู่ตรงส่วนไหนในภาพรวมขององค์กร ก็จะเกิดแรงบันดาลใจและ
ความรู้สึกที่อยากจะทำประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ
4. มีจริยธรรม คือซื่อสัตย์ในหน้าที่ไม่ว่าคุณจะทำงานในตำแหน่งใดก็ตาม อย่า
โทรศัพท์ลาป่วยเพียงเพื่อต้องการหยุดงาน หากต้องทำงานนอกสถานที่ ควรทำตัวให้สามารถ
ตรวจสอบได้ว่าอยู่ที่นั่นจริง การรักษาคำพูดก็เช่นกัน จงทำในสิ่งที่พูดว่าจะทำ ความซื่อสัตย์และความ
น่าไว้วางใจมีความสำคัญต่อการพิจารณาของหัวหน้า
5. รักษาสุขภาพให้แข็งแรง คือการหาเวลาว่างออกกำลังกายอย่างน้อยวันละ
20 นาที สัปดาห์ละ 3 ครั้งเป็นประจำ เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะทำให้มีจิตใจที่แข็งแรงด้วย การออก
กำลังกายช่วยให้โลหิตไหลเวียนไปยังสมองได้ดี ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคิดดี ๆ สมองแล่นฉับไว มี
ผลงานที่สร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญทำให้รู้สึกดี และมีความสุข
6. เพิ่มบทบาทในการทำงาน คือบางครั้งต้องคิดทำอะไรที่เพิ่มมูลค่าให้กับตนเองด้วย
มองหาโปรเจกต์ที่ไม่ใช่งานในหน้าที่โดยตรง แล้วดูว่าจะสามารถเข้าไปมีส่วนช่วยเหลืออะไรใน
โปรเจกต์นั้นได้บ้าง จากนั้นก็เสนอตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยการเสนอไอเดียเข้าไป ถึงแม้จะ
เป็นเพียงเล็กน้อยแต่มั่นใจได้ว่าจะมีคนมองเห็นในสิ่งที่ทำ และเมื่อทำอย่างต่อเนื่องและมีผลงานเป็น
ที่ประจักษ์ รับรองว่าอนาคตการทำงานจะต้องสดใสอย่างแน่นอน

7. บริหารจัดการให้ดี คือต้องแน่ใจว่าคุณและหัวหน้าของคุณได้มีการตกลงกันถึงสิ่งที่คุณจะทำ และกระตือรือร้นที่จะดำเนินการ เพื่อให้แน่ใจว่าคุณทำได้ตามที่คาดหวัง หรือทำได้เกินที่คาดหวังหรือไม่ อย่าคิดไปเองว่าหัวหน้าจะเอาใจใส่คุณอย่างใกล้ชิด เพราะหัวหน้าที่ไม่ดีก็มีอยู่มาก ถ้าคุณไม่ได้มีการประสานงานกับหัวหน้าให้ดี เขาก็ไม่รู้ว่าคุณกำลังทำอะไรอยู่ หรือคุณไม่รู้ว่าเขาคาดหวังอะไรจากคุณแล้วละก็ คุณอาจจะถูกตำหนิเอาได้ แสดงความกระตือรือร้นและทำงานในเชิงรุกเสมอ อย่ารอให้ถึงวันประเมินผลการทำงาน เพราะมันอาจจะช้าเกินไป

8. เอาใจใส่คนรอบข้าง คือแม้ว่าคุณจะสามารถทำงานคนเดียวได้ แต่ก็ต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานของคุณด้วยว่าเขาทำงานอย่างไร แสดงความสนใจต่อเพื่อนร่วมงานและงานของพวกเขา อย่าเลือกคบเพื่อนเพียง 2-3 คน หรือคบเพียงเพื่อนที่เคยรู้จักกันมาก่อนเท่านั้น คุณจำเป็นต้องเปิดกว้างรับเพื่อนใหม่ด้วย เพราะคุณไม่อาจรู้ได้ว่าในอนาคต คุณอาจต้องการความช่วยเหลือจากเขา หรือเขาอาจกลายมาเป็นหัวหน้างานของคุณก็ได้

9. การสื่อสารที่สำคัญ คืออย่าปล่อยให้ใครต้องรอคำตอบจากคุณ ถ้าคุณสื่อสารกันทางอีเมล ให้รีบตอบอีเมลโดยเร็ว ทำให้พวกเขาเห็นว่าคุณกำลังทำอะไรอยู่ เมื่อคุณต้องการความช่วยเหลือ คิดว่าใครที่จะให้คำแนะนำแก่คุณได้ จากนั้นก็ไปถามหรือขอความคิดเห็นจาก คน ๆ นั้น และเมื่อเขาให้การช่วยเหลือคุณ อย่าลืมที่จะขอบคุณเขาด้วย การสื่อสารที่ดีจะทำให้เขาเต็มใจที่จะช่วยเหลือคุณ

10. ให้ความสำคัญกับความสุข คือสนุกกับงานเสมอ แม้ว่าจะงานจะหนัก แต่จงยิ้มเข้าไว้ ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม เพราะว่าไม่มีใครชอบคนขี้บ่นหรือดิ่ง ดังนั้นจงทำวันของคุณให้สดใส มองโลกในแง่ดี ไม่ต้องเครียดจนเกินไป มีความสุขกับครอบครัว เพื่อน และตัวคุณเอง สร้างสมดุลให้กับชีวิตและงานอย่างลงตัว เพื่อจะได้มีทั้งการทำงานที่มั่นคง และชีวิตครอบครัวที่เต็มไปด้วยความสุข

Frederick Herzberg (1959 : 52) ได้นำเสนอทฤษฎีสององค์ประกอบ (Dual Factor Theory) โดยศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปผลได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมี 2 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงาน โดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิดความพอใจในการทำงานปัจจัยนี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานแต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะจะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาทะแต่มิได้รวมถึงการยอมรับนับถือ

2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 สถานภาพการทำงาน ได้แก่ สถานภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ที่ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไร้โดย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงาน ความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ใ้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Frederick Herzberg นี้เชื่อว่า การสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจเป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนองค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยก้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลใ้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจขั้นสูงต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมขององค์กร

การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขในองค์กรนั้น หากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีเป้าหมายและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร แล้วได้นำเอาเป้าหมายขององค์กรนั้นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือเรียกได้ว่ามีค่านิยมร่วมกับองค์กรแล้ว จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขภายใต้พฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการขององค์กร

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 16) ได้กล่าวว่าคุณค่าในที่ทำงานควรมีค่านิยม 4 อย่าง คือ

1. ความสำเร็จ (Achievement) การทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จและทำงานหนักเพื่อพิชิตความยากลำบากในชีวิต

2. การให้ความช่วยเหลือและสนใจผู้อื่น (Helping and Concern for Others)
การให้ความสนใจและช่วยเหลือผู้อื่น

3. ความซื่อสัตย์ (Honesty) การบอกความจริงและการกระทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง

4. ความเที่ยงธรรม (Fairness) ยุติธรรมและไม่เอาเปรียบกัน

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549 : 168) กล่าวว่า ค่านิยม (Values) คือความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและกำหนดค่านิยมชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม

สุรชัย เปียงตั้ง (2547 : 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ประกอบด้วย

2 ค่านิยมที่สำคัญ ได้แก่

1. ค่านิยมในด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล มีลักษณะของการช่วยเหลือกันภายในองค์กร โดยผู้มีอำนาจมากกว่าจะให้การช่วยเหลือพรรคพวกที่มีอำนาจน้อยกว่า การเกื้อกูลกันเป็นไปในลักษณะของผลประโยชน์และความก้าวหน้าในงาน

2. ค่านิยมในด้านการทำงานคนเดียว ลักษณะการทำงานของคนไทยไม่เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม เนื่องจากคนไทยมีความเชื่อถือในเรื่องการพึ่งพาความสามารถของตนเองและมีความเป็นตัวเองสูง

วัฒนธรรมองค์กร มีหน้าที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร จัดระเบียบภายในองค์กร ชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก และช่วยความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ และเช่นเดียวกับสังคม องค์กรซึ่งเป็นหน่วยสังคมหน่วยหนึ่งย่อมประกอบด้วยหน่วยย่อย ๆ ภายในองค์กร ได้แก่ หน่วยย่อยตามสายงาน เช่น สายงานการผลิต สายงานจัดจำหน่าย หน่วยย่อยตามสายงาน เช่น ระดับผู้บริหารกับระดับพนักงาน หน่วยย่อยภายในองค์กรเหล่านี้มักจะมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง ซึ่งหากมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมหลักขององค์กรมาก ก็จะสร้างความขัดแย้งและประสบปัญหาในการบริหารงานในองค์กร

สิริอร วิชชาวุธ (2544 : 25) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน และค่านิยมภายนอกตัวงาน โดยค่านิยมภายในตัวงาน เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าตัวงาน พนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นกลุ่มพนักงานที่มีค่านิยมภายในตัวงาน ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะชอบงานที่มีความท้าทายต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน ชอบงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง งานที่มีการเรียนรู้ใหม่ ๆ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวงาน จะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคง โดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน

จากนิยามของค่านิยมร่วมขององค์กร สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึงความเชื่อที่คนยึดถือเอาไว้ในจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อรูปแบบพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งค่านิยมของแต่ละกลุ่มจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปแบบของวัฒนธรรมประจำกลุ่มนั้น ๆ ที่คนในกลุ่มยึดถือปฏิบัติ

5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

จำลองณ์ ขุนพลแก้ว (2552 : 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี

ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์ (2549 : 11-12) กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

วรรณ ศักดิ์อุดมทรัพย์ (2550 : 17) กล่าวว่า สภาพที่บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพใจและสุขภาพกาย มีโอกาสใช้และพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเพื่อนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังรู้สึกที่ชีวิตนี้มีความหมายทั้งต่อตนเอง องค์กร และสังคม

ปิยะนาถ มณีบุตร และวัชรินทร์ มุททาร์ตัน (2548 : 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

พรนิภา พงศ์พัฒนากิจโชติ (2547 : 13) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545 : 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ช่วยให้บุคคลสามารถผสมผสานชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและตอบสนองความต้องการในเป้าหมายขององค์กรได้

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะช่วยก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้น มีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานวัดได้จากระดับการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกัน เพราะความต่างด้านพื้นฐาน ภูมิหลัง ประสบการณ์ และลักษณะอื่นๆ เช่น บางคนสนใจลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอนาคต บางคนสนใจในสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบต่อกรรับรู้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก เพราะเป็นแนวคิดที่ผสมผสานการทำงานและชีวิต โดยคำนึงถึงรูปแบบการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสม บุคคลจะมองงานกับชีวิตเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันและพึงพอใจในงาน จะปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพการทำงานดีขึ้น อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความสุขและมีคุณค่า

Huse (1980 : 237) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ การแบ่งสัดส่วนรายได้และทรัพยากรเพื่อใช้ในการทำงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นวิธีที่เพิ่มผลผลิตได้ดี โดยปราศจากการจ่ายค่าจ้างเพิ่ม คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกุญแจที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสบการณ์มนุษย์ในองค์กร โดยมีจุดหมายว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้น จะทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จ

Walton (1973 : 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

(Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมี ความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

(Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

(Social integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

(Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะ ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วย กฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The total life space)

เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance)

ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

อยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ช่วยให้บุคคลสามารถผสมผสานชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและตอบสนองความต้องการในเป้าหมายขององค์กรได้

บริบทเทศบาลตำบลบ้านธาตุ

1. ประวัติความเป็นมา

ขนาดพื้นที่

เทศบาลตำบลบ้านธาตุ ตั้งอยู่ที่บ้านธาตุ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี มีพื้นที่ 92 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีแหล่งน้ำสำคัญ คือ หนองศรีเจริญ และลำน้ำสวย ซึ่งสามารถเก็บน้ำ ได้ตลอดทั้งปี

อาณาเขต

ทิศเหนือ อาณาเขตติดต่อกับ ตำบลจอมศรี อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ อาณาเขตติดต่อกับ ตำบลเชียงหวาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก อาณาเขตติดต่อกับ ตำบลโคกกลาง อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันตก อาณาเขตติดต่อกับ อำเภอสระใคร และอำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

ประชากร

เทศบาลตำบลบ้านธาตุ มีประชากร 16,589 คน แยกเป็น ชาย 8,272 คน หญิง 8,317 คน แบ่งการปกครองออกเป็น 20 หมู่บ้าน ตามข้อมูลประชากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ (สำนักงานทะเบียนเทศบาลตำบลบ้านธาตุ
ณ เดือน ธันวาคม 2555)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
1	ธาตุ	574	617	1,191
2	ขามกาใหญ่	472	436	908
3	นาคอม	553	574	1,127
4	โพน	443	398	841
5	ถีน	358	392	750
6	ดอนแก้ว	404	382	780
7	หมู่ม่น	603	621	1,224
8	สังฆา	466	516	982
9	ขามกาน้อย	616	618	1,234
10	ธาตุ	345	349	694
11	นาดอกไม้	403	383	786
12	สุขา	271	266	537
13	นิคม	292	296	588
14	นาพูนทรัพย์	377	372	749
15	โนนสมบูรณ์	193	173	366
16	โนนสะอาด	445	452	897
17	โนนคำ	421	424	845
18	ธาตุโพธิ์ทอง	346	352	698
19	วังน้ำขาว	329	321	650
20	ธาตุศรีเจริญ	260	374	734
รวมประชากรทั้งสิ้น		8,272	8,317	16,589

การจัดตั้งเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลบ้านธาตุ ได้ทำการจัดตั้งเทศบาลตำบลมาจาก สภาตำบลบ้านธาตุ ยกฐานะเป็นนิติบุคคลตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ปี 2537 โดยมี นาย ทวีศักดิ์ พงธุติสาร เป็นประธานกรรมการบริหาร

พ.ศ. 2539 ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายทวีศักดิ์ พงศ์นิสาร เป็นประธานกรรมการบริหาร

พ.ศ. 2543 ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (17 กรกฎาคม 2543) โดยมีนายพุทธกาล พันธุ์ทอง ได้รับเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนแรกที่มาจากการเลือกตั้ง (18 กรกฎาคม 2543 – 17 กรกฎาคม 2547)

พ.ศ. 2547 ครบวาระตำแหน่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการเลือกตั้งครั้งที่ 2 โดยมีนายพุทธกาล พันธุ์ทอง เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้ง (18 กรกฎาคม 2547 – 2551)

พ.ศ. 2551 มีการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านธาตุ เป็นเทศบาลตำบลบ้านธาตุ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี เป็น เทศบาลตำบลบ้านธาตุ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม 2551 จนถึงปัจจุบัน

2. วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลบ้านธาตุ เป็นศูนย์บริการประชาชนในระดับตำบล มุ่งส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขยายโอกาสทางการศึกษา พัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ชุมชนคนพิการ / ผู้สูงอายุ สุขภาพดีถ้วนหน้า มีสาธารณูปโภคครบครัน สัจจรสะดวก สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ พิชิตสิ่งเสพติด

3. พันธกิจ

3.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ ควบคู่กับการวางผังเมืองที่ดี

3.2 สร้างระบบการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ

3.3 สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยเน้นด้านการเกษตรกรรม ให้เป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตร

3.4 พัฒนาประสิทธิภาพ เพิ่มบทบาทของเทศบาลตำบล ในงานด้านสังคมสงเคราะห์ และการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

3.5 ฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริม มรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่นและเป็นที่น่าสนใจและดึงดูดนักท่องเที่ยว

3.6 พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในด้านการเมือง การบริหาร และการปกครอง ให้กับประชาชน สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบต่างๆ และสร้างระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในเทศบาลตำบลบ้านธาตุ

3.7 สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรป่าไม้ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมการเชื่อมโยงการท่องเที่ยว และพัฒนาการกีฬา

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
2. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนนและสะพาน
3. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้า ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์

ระบบโทรศัพท์สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรน้ำ

แนวทางการพัฒนา

1. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบระบายน้ำ
2. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
3. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา แหล่งน้ำเพื่อการประมงน้ำจืดและเลี้ยง

สัตว์น้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

1. แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในชุมชน
2. แนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนและการส่งเสริมอาชีพ
3. แนวทางการส่งเสริมปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

1. แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในสังคม
2. แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. แนวทางการรักษาความสงบเรียบร้อยและแก้ไขปัญหาสังคม
4. แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

5. แนวทางการควบคุมและป้องกันโรค

6. แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

1. แนวทางการเพิ่มโอกาสการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน

2. แนวทางการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ

3. แนวทางการส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียนและการศึกษาภาคบังคับ

4. แนวทางการส่งเสริม ด้านศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของ

ท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

1. แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเมือง การปกครอง การบริหาร แก่

ประชาชน

2. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการเมือง

การปกครอง การบริหารแก่ประชาชน

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

1. แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยว

2. แนวทางการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน

3. แนวทางการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

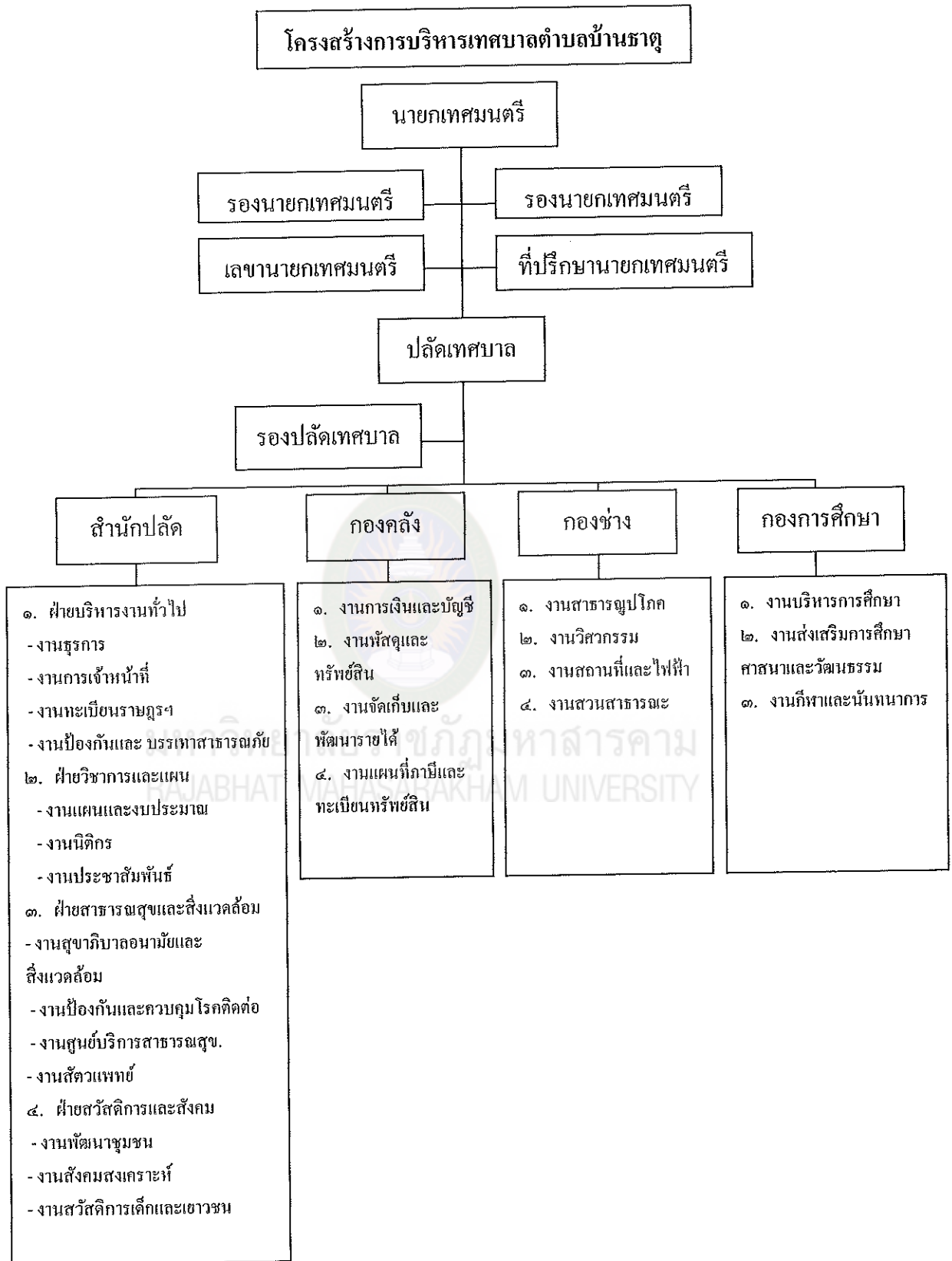
5. โครงสร้างเทศบาลตำบลบ้านธาตุ

เทศบาลตำบลบ้านธาตุ จัดการบริหารงานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ทำหน้าที่ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งเป็นหน้าที่หลักที่เทศบาลต้องทำในเขตเทศบาล และมีหน้าที่อาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล เช่น ให้น้ำสะอาดหรือการประปา ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม ให้มีสุสานและฌาปนสถาน บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

เทศบาลชั้น ๒ เป็นต้น เทศบาลตำบลบ้านธาตุ ได้แบ่งงานออกเป็น 4 กอง 3 ฝ่าย 25 งาน ตามโครงสร้างของเทศบาลตำบลบ้านธาตุ ดังแผนภาพที่ 1



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างเทศบาลตำบลบ้านธาตุ (เทศบาลตำบลบ้านธาตุ, 2555 : 15)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เพ็ญพิชชา ตังมาลา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จากประชากรทั้งสิ้น 272 คน เครื่องมือที่นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำองค์กรนั้นความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนปัจจัยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน คือ อายุ และระดับการศึกษา ณ ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ส่วนเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

นันทรัตน์ ชูประเสริฐ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 110 คน ประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบตัวที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความด้านอายุและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์กรประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบ ทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.40

ปัทมญา วนะสุข (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของสถานีตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้

แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจ ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2552 จำนวน 177 คน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบด้วยค่าสถิติแบบ T-test จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านความรักในการทำงาน ทั้งนี้การศึกษายังได้พบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยทางด้านความรักในงานซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

นภดล กรรณิกา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 – 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 2,023 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าความสุขในการทำงาน โดยเมื่อจำแนกออกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ร่วมงานกับบริษัท และประเภทธุรกิจของบริษัท ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สำหรับผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขของคนทำงานต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ อารมณ์ ความรู้สึกทั่ว ๆ ไป ด้านหัวหน้าที่รายงานตรง ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการใช้เวลา การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัท นโยบาย ผลผลิต ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าได้ ตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติวิจัยสัมประสิทธิ์การถดถอย พบปัจจัยสำคัญ 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด

อภิชาติ ภูพานิช (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามาก

ที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการ ที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน กล่าวคือบุคลากรที่มีช่วงอายุ 20 - 34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35- 49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ปริศนาภรณ์ สีปากคีและคณะ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากร ศิริราชและความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขของบุคลากร ในทุกตำแหน่งอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจำนวน 1,481 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต ในภาพรวมอยู่ในระดับเดียวกับบุคคลทั่วไป การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1. ระบบงาน 2. การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และ 3. ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงานแต่ละด้านมีค่าความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.35

นภัชชล รอดเที่ยง (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขใจการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

ศุภัญญา อินตะโคด (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน กรณี ศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางสังคมเฉพาะด้านรายได้มี

ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 93) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและมิตินิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือนี้ใช้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีค่าเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ

Chiumento Consulting (2007 : 98) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป อายุระหว่าง 18 – 65 ปี จำนวน 1,036 ตัวอย่าง จากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุข ของพนักงาน ประกอบด้วยความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงานมีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้ อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องของเงินเดือน

Kanokporn Nimitiphrut (2007 : 86) ได้ศึกษา The Concept of Happiness: The Bridge between and Eastern Thought, and Empirical Evidence of Bangkokians Happiness Determinant โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสุขของคน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเอง จิตใจ และสิ่งแวดล้อม จากการศึกษพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเอง ได้แก่ อายุ การมีภูมิคุ้มกันตัวเอง รายได้และการศึกษา มีผลต่อความสุขของคนอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% โดยคนที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 33 -34 ปี จะมีความสุขเพิ่มมากขึ้นตามอายุ ส่วนคนที่ช่วงอายุมากกว่า 33 – 34 ปี จะมีความสุขลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ส่วนคนที่มีการศึกษามากกว่า 12 ปี มีแนวโน้มว่ามีความสุขมากกว่า สถานะของผู้มีรายได้จะบอกถึงสถานการณ์จ้างงานและความรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้ความสุขเป็นลบ หมายความว่าความสำคัญของการที่ต้องรับภาระอย่างมากในครอบครัวจะทำให้รู้สึกลถึงการที่บุคคลมีความเคารพนับถือตนเองในการจ้างงาน และสุดท้ายการที่บุคคลมีภูมิคุ้มกันตัวเอง ซึ่งรวมถึงการมีเงินออมและการประกันภัยต่าง ๆ บุคคลที่มีภูมิคุ้มกันตัวเองมีแนวโน้มมีความสุขในระดับที่สูง

Luo Lu and J.B. Shih (1997 : 89) ได้ศึกษาแหล่งความสุขของประชาชนไต้หวัน โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุข 9 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ หาเงิน ได้มาก มีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายใช้สอย ความสำเร็จในการทำงาน มีความสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขจากการที่คนอื่นยอมรับและชื่นชม รู้สึกถึงการควบคุมตนเองและมีความประจักษ์ในอารมณ์ทางบวก เบิกบานใจ ผ่อนคลาย ไม่มีอะไรทำให้โกรธ และสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จากการศึกษพบว่า ความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือโดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำหรือความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขยังเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีบุคคลอื่น ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์จากพวกพ้องและบุคคลในครอบครัว การได้รับความสำเร็จในอาชีพ การงาน ทำให้มีหลักฐาน มั่นคง เป็นการช่วยเหลือ

ครอบครัว การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง ความประจักษ์ในตนเอง คือการเป็นคนดีมีศีลธรรม เป็นความยินยอมรับความเป็นไปในชีวิต

กรอบแนวความคิดการวิจัย

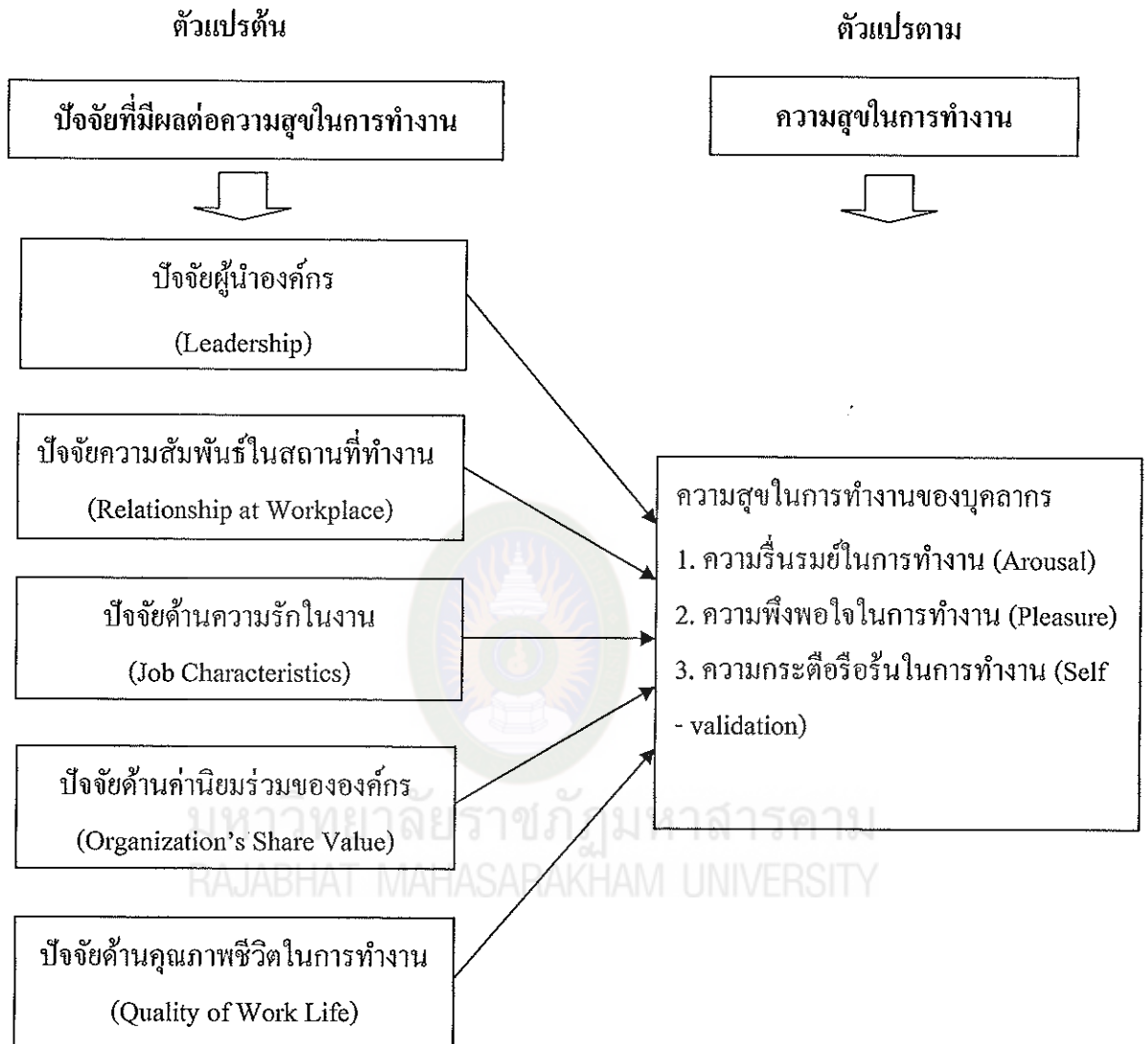
การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 47) และความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมของ Warr (1990 : 23 ; อ้างอิงใน รัชณี หาญสมสกุล, 2550 : 35) โดยมี

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร
2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
3. ปัจจัยด้านความรักในงาน
4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านธาตุ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย (1) ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) (2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure)(3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - validation) โดยนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังแผนภาพที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 47) และความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมของ Warr (1990 : 23 ; อ้างอิงใน รัชนี้ หาญสมสกุล, 2550 : 35)