

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง รูปแบบความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1.1 ความหมายของความสุขและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำองค์กร

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความรักในงาน

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมขององค์กร

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.6 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.7 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. บริบทสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.)

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1. ความหมายของความสุขและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2524 : 843) ให้ความหมายว่า สุข หมายถึง ความสำราญ ความสบาย ความปราศจากโรคสอดคล้องกับพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : ออนไลน์) ได้นิยามคำว่า ความสุข หรือ สุข คือความสบายกายสบายใจเป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยา อธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข จึงสรุปได้ว่าความสุขคือความรู้สึกที่บ่งบอกถึงความพึงพอใจ ความสบายกาย ความสบายใจ ถ้ามนุษย์มีความพึงพอใจ สบายกาย สบายใจ ก็จะทำให้มีความสุข

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555 : 12) กล่าวว่าไว้ว่า ความสุขโดยทั่วไปหมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนา ในภาพรวม จนเกิดได้จริงและทำให้บุคคลนั้นยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน

พระธรรมปิฎก (อ๋างใน วัลลาภรณ์ มุลละ. 2554 : 8) กล่าวว่าไว้ว่าความสุข มี 2 แบบ คือ เป็นความสุขที่มาจากภายใน หมายถึงมีความสุขสงบในใจตนเอง หรือมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้ง ความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัดบีบคั้นใจเป็นความสุขภายในของบุคคล ความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก นอกจากนี้พระธรรมปิฎกยังได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็น ได้กับตา คือการ มีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหาย บริวาร และการมีครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ล้าลึกเลยจากตามองเห็นคือเรื่องของ คุณธรรม ความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมชั้น โลกุตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลภธรรม คือความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง แม้ว่าโลกธรรมมากระทบก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุ

และปัจจัย ปลดปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ พระเทพคุณาภรณ์ และพระพรหมคุณาภรณ์ (ชุตินาถญาณ ปาพุทธ. 2553 : 43) สรุปได้ว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแต่ระดับของสติและปัญญา แต่ถ้าวระดับของสติและปัญญาอ่อนลงการแสวงหาความสุขนั้น ๆ ก็ย่อมจะพาเอาความทุกข์พ่วงเข้ามาด้วยมากเข้าเท่านั้น จึงขอสรุปความสุขห้าขั้น ตามแนวทางพุทธศาสนา ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ ความสุขจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ของเรา ข้อนี้เป็นความสุขสามัญที่ทุกคนในโลกปรารถนากันมาก ความสุขประเภทนี้ขึ้นต่อสิ่งภายนอก เพราะว่าเป็นวัตถุ หรืออามิสภายนอก เมื่อเป็นสิ่งภายนอกอยู่นอกตัว ก็ต้องหา ต้องเอา เพราะฉะนั้นสภาพจิตของคนที่ต้องการความสุขประเภทนี้ จึงเต็มไปด้วยความคิดที่จะได้จะเอา แล้วก็ต้องหาและดิ้นรนทะยานไป เมื่อได้มากก็มีความสุขมาก แล้วก็เพลิดเพลินไปกับความสุขเหล่านั้น

ขั้นที่ 2 ความเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา เราก็มีความสุขเพิ่มขึ้นอีกประเภทหนึ่ง แต่ก่อนนี้ชีวิตเคยต้องได้วัตถุมาเสพต้องได้ ต้องเอาให้ได้จึงมีความสุข คุณธรรมทำให้ใจเราเปลี่ยนไป เหมือนพ่อแม่ที่มีความสุขเมื่อให้แก่ลูก เพราะรักลูก ความรักคือเมตตา ทำให้อยากให้ลูกมีความสุขพอให้แก่ลูกแล้วเห็นลูกมีความสุขตัวเองก็มีความสุข เมื่อพัฒนาเมตตา กรุณา ขยายออกไปถึงใครให้แก่คนนั้น ก็ทำให้ตัวเองมีความสุขศรัทธาในพระศาสนา ในการทำความดีและในการบำเพ็ญประโยชน์เป็นต้น ก็เช่นเดียวกันเมื่อให้ด้วยศรัทธาก็มีความสุขจากการให้นั้น ดังนั้นคุณธรรมที่พัฒนาขึ้นมาในใจ เช่น เมตตา กรุณา ศรัทธาจึงทำให้เรามีความสุขจาก การให้ การให้กลายเป็นความสุข

ขั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติที่ผ่านมานั้นเราอยู่ในโลกของสมมติมากและบางทีเราก็หลงไปกับความสุขในโลกของสมมตินั้น แล้วก็ถูกสมมติ ล่อหลอกเอาอยู่ด้วยความหวัง สุขจากสมมติที่ไม่จริงจึงยั่งยืนและพาให้ตัวแปลกแยกจากความจริงของธรรมชาติ และขาดความสุขที่พึงได้จากความเป็นจริงในธรรมชาติ เหมือนคนทำสวนที่มีหวังความสุขจากเงินเดือนเลขมอขำผลที่แท้จริงตามธรรมชาติจากการทำงานของตัวเอง คือความเจริญงอกงามของต้นไม้ทำให้ทำงานด้วยความผืนใจเป็นทุกข์ ความสุขอยู่ที่การได้เงินเดือนอย่างเดียวได้แต่รอความสุขที่อยู่ข้างหน้าแต่พอใจ มาอยู่กับความเป็นจริงของธรรมชาติอยากเห็นผลที่

แท้จริงตามธรรมชาติของการทำงานของคน คือ อยากเห็นต้นไม้เจริญงอกงาม หายหลงสมมติก็มีความสุขในการทำสวนและมีความสุข จากการชื่นชมความเจริญงอกงามของต้นไม้อยู่ตลอดเวลา ดังนั้น คนที่ปรับชีวิตได้ เข้าถึงความจริงของธรรมชาติจึงสามารถหาความสุขจากการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องตามความเป็นจริงของธรรมชาติได้เสมอ พอปัญญามาบรรจบให้วางใจถูกชีวิตและความสุขก็ถึงความสมบูรณ์

ขั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุงแต่ง คนเรานี้มีความสามารถในการปรุงแต่ง ซึ่งเป็นลักษณะพิเศษของมนุษย์ ปรุงแต่งทุกซักก็ได้ ปรุงแต่งสุขก็ได้ โดยเฉพาะที่เห็นเด่นชัดก็คือปรุงแต่งความคิดมาสร้างสิ่งประดิษฐ์ จนมีเทคโนโลยีต่าง ๆ มากมาย ที่สำคัญก็คือในใจของเราเอง เรามักจะใช้ความสามารถในทางที่เป็นผลร้ายแก่ตนเองแทนที่จะปรุงแต่งความสุข เรามักจะปรุงแต่งทุกซักคือเก็บเอาอารมณ์ที่ไม่ดี ที่ขัดใจ ขัดหู ขัดตาเอามาครุ่นคิดให้ไม่สบายใจ ขุ่นมัวเศร้าหมอง

ขั้นที่ 5 สุดท้าย ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คราวนี้ไม่ต้องปรุงแต่ง คืออยู่ด้วยปัญญา ที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตการเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง ทำให้อำนาจจิตวางใจลงตัวสนิทสบายกับทุกสิ่งทุกอย่าง อยู่อย่างผู้เฒ่าจบชีวิต สภาพจิตนี้จะเปรียบเทียบได้เหมือนสารพัดที่เฒ่าจบการขับรถสารพัดผู้ชำนาญในการขับรถนั้น ตลอดเวลานั้นเขาไม่มีความประหวั่น ไม่มีความหวาด จิตเรียบสนิท เป็นสภาพจิตที่เรียบสงบสบายที่สุด คนที่อยู่ในโลกด้วยความรู้เข้าใจ โลกและชีวิตตามเป็นจริงจิตเฒ่าจบกับ โลกและชีวิต วางจิตลงตัวพอดีทุกอย่าง เข้าที่อยู่ตัวสนิทอย่างนี้ ท่านเรียกว่าเป็นจิตอุเบกขาเป็นจิตที่สบาย มองโลกด้วยปัญญาที่รู้ความจริง ซึ่งสรุปได้ว่าความหมายของความสุขในมุมมองทางพุทธศาสนานี้มองความสุขออกเป็น 3 ระดับ กล่าวคือ

1. ความสุขทางกาย ที่สัมผัสหรือรับรู้ได้ทางประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ หู ตา จมูก ลิ้น กาย ที่เรียกว่ารูปธรรม เป็นความอยากได้อะไรก็มี ทั้งในรูปวัตถุ สิ่งของ เงินทอง ลาภ ยศ ตำแหน่ง หรือปัจจัยสี่ เมื่อได้อย่างที่ต้องการก็จะก่อให้เกิดความสุข ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Abraham Maslow (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2539 : 52) สรุปได้ว่าความต้องการของปัจเจกบุคคล สามารถจัดลำดับได้ 5 ขั้น ซึ่งเรียงลำดับความต้องการจากระดับต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด คือความต้องการด้านกายภาพอันเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานของมนุษย์ คืออาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค หรือปัจจัย 4 ลำดับต่อมาคือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคน ลำดับต่อมาคือความต้องการทางด้านสังคมหรือต้องการให้ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ลำดับต่อมาคือความต้องการในการให้การยอมรับของสังคม

หรือเกียรติยศ ชื่อเสียง และลำดับสุดท้ายคือ ความต้องการในการทำงานให้เต็มศักยภาพตามที่ตนเองตั้งเป้าหมายไว้หรือความคาดหวังในอนาคตจะต้องให้เป็นตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งหากบรรลุในขั้นใดขั้นหนึ่งหรือทั้ง 5 ระดับขั้นนั้นมนุษย์ทุกคนย่อมจะมีความสุข

2. ความสุขทางใจ เกิดจากภาวะแห่งจิตที่รู้สึกอิ่ม ปิติในความสงบร่มเย็น มีปัญญาารู้แจ้งเห็นจริงในความทุกข์และการดับทุกข์ เป็นความสุขที่ไม่อิงวัตถุเป็นความสุขที่จิตใจ

3. ความสุขที่เหนือทั้งความสุขทางกายและใจ คือหลุดพ้นจากทั้งสองสิ่งหรือนิพพาน (การไม่เวียนว่ายตายเกิด)

รัชนี หาญสมสกุล (2550 : 36) กล่าวว่า ความสุขยังส่งผลให้เกิดความรื่นเริงในการทำงานทำให้งานไม่เครียดกับการทำงาน ผลงานที่ออกมาดีขึ้นย่อมมีคุณภาพ ทั้งนี้ความสุขยังส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน คือมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ และตั้งใจให้ผลงานออกมาดีที่สุดในเมื่อมีความสุข ความรื่นรมย์ในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานแล้วนั้นย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขนี้เองเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายโดยมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพ ที่ผสมผสาน และพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับที่องค์กรต้องการ สร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า มีความคาดหวังที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร

กรมสุขภาพจิต (2549) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหลายอย่างทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในของตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อความสุขของตัวบุคคลนั้นมีปัจจัยมากกว่าเรื่องเงินและเสรีภาพ โดยความจริง 12 ข้อของความสุขนั้นมีดังนี้

1. ความสุขที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอบถาม การวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้น นอกจากนั้นความสุขคือสิ่งที่ผูกพันโดยตรงกับความทุกข์เมื่อความสุขมากขึ้นความทุกข์ลดลง
2. การแสวงหาความสุขเป็นธรรมชาติของคน โดยคนจะหาวิธีสร้างความสุขโดยเปรียบเทียบต้นทุนและผลที่จะได้รับจากวิธีต่างๆ
3. สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่มีความสุขมากที่สุด ดังนั้นนโยบายสาธารณะควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขและลดความทุกข์ให้มากที่สุด

4. สังคมจะมีความสุขหากในสังคมมีเป้าหมายร่วมกัน เนื่องจากความสุขของคนขึ้นกับพฤติกรรมของผู้อื่นๆ ถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมายของความสุขในสังคม จึงจะสามารถร่วมกันจัดระบบของสังคมให้เกิดประโยชน์สาธารณะ (Common Good) ขึ้นได้

5. การมีเพื่อน มีครอบครัว มีงานทำ เป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงิน ดังนั้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้คนด้วย

6. ความสุขทางสังคมโดยเปรียบเทียบระหว่างสังคมต่าง ๆ สามารถวัดได้โดยเครื่องชี้ 12 ตัว ได้แก่

6.1 สัดส่วนประชากรที่เห็นว่าสามารถไว้วางใจคนอื่นในสังคมได้

6.2 สัดส่วนประชากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม/องค์กรต่างๆ ที่รวมตัวกัน

6.3 อัตราการหย่าร้าง

6.4 อัตราการว่างงาน

6.5 คุณภาพของรัฐบาล

6.6 ความเชื่อถือในศาสนา นโยบายที่สามารถส่งเสริมความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก นโยบายดังกล่าวได้แก่ การให้การศึกษาด้านจริยธรรม การสร้างครอบครัว ชุมชน และที่ทำงานที่อบอุ่นมั่นคง

6.7 คนมีความทุกข์กับสิ่งที่สูญเสียไปมากกว่าการดีใจกับสิ่งที่ได้มาใหม่ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต้องคำนึง เพราะคนมีความยึดติดกับสถานภาพปัจจุบัน นอกจากนั้นคนชอบสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย ดังนั้นการเคลื่อนย้ายแรงงานและถิ่นฐานอาจทำให้ประสิทธิภาพของประเทศมากขึ้นแต่คนมีความสุขน้อยลง เพราะข้อเท็จจริงที่ว่าความปลอดภัยในสังคมและสุขภาพจิตจะด้อยลงในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง

6.8 คนใส่ใจกับสถานะทางสังคมอย่างยิ่ง คนมีธรรมชาติที่ต้องการจะดีกว่าคนอื่น นี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนาไปมาก เมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้น จะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลง โดยเปรียบเทียบการที่คนทำงานเพิ่มขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้นก็ทำให้คนอื่นมีความทุกข์มากขึ้น นโยบายสำคัญที่จะช่วยลดปัญหานี้มี 2 เรื่อง คือ 1) ภาษีจะช่วยบรรเทาการแข่งขันอย่างไม่หยุดหย่อน (Rat Race) ได้ และอาจเป็นสิ่งที่ดีที่คนจะ ลดการทำงานลงบ้างถ้าสังคมโดยรวมจะมีความสุขมากขึ้น 2) การศึกษา จำเป็นต้องสอนเยาวชนให้มีค่านิยมที่ถูกต้องในเรื่องของสถานะทางสังคมและปลูกฝังให้มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

6.9 คนมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ เมื่อได้สิ่งที่ดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึกเคยชิน ดังนั้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน รายได้ใน ปีต่อไปจะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยได้รับคนจึงจะรู้สึกมีความสุข คนจึงเสียดัดการหาเงิน เช่นเดียวกับเสียดัดบุหรี่ยี่ ภาษีเป็นเครื่องมือที่สามารถลดพฤติกรรมทำงานหนักจนเกินไปที่เป็นผลเสียระยะยาวต่อความสุขของบุคคลลงได้

6.10 คนยิ่งรวยยิ่งมีความสุขกับเงินน้อยลง เงินจำนวนเท่ากันจะสร้างความสุขให้กับคนจนได้มากกว่าคนรวย ดังนั้นนโยบายลดช่องว่างของรายได้ระหว่างชนชั้นในสังคม และระหว่างประเทศร่ำรวยกับประเทศยากจน จะช่วยเพิ่มความสุขของสังคมโดยรวม

6.11 ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากกว่าปัจจัยภายนอก ระบบการศึกษาควรมุ่งเพิ่มปัจจัยบวกภายในตัวคน และการศึกษาจิต เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น จะช่วยให้คนสามารถต่อต้านความทุกข์และเพิ่มความสุขได้

6.12 นโยบายสาธารณะมีผลต่อการลดความทุกข์ได้ง่ายกว่าการสร้างความสุข เนื่องจากของความทุกข์และการขจัดทุกข์มันเห็นได้ง่ายกว่า นโยบายสาธารณะจึงควรมุ่งไปที่กลุ่มคนที่มีความทุกข์ในสังคม

อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร (2542 : 9) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขกับสุขภาพจิตที่ดีนั้นมีความหมายคล้ายคลึงกัน 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 และการกระทำในทางสร้างสรรค์โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น
7. ความสุขจากการบรรลุธรรม หมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม
8. มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งบ้านเรือน ชุมชน ธรรมชาติรอบตัวไม่มีมลภาวะ

Frey and Stutzer (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี. 2551 : 4) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความสุข โดยแบ่งความสุขออกเป็น 2 แบบ ด้วยกันคือความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยความสุขเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) จะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์ของสังคม โดยจะวัดความสุขในขณะนั้นตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) จะเน้นวัดความสุขส่วนตัวของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาและประสบการณ์นอกจากนี้ ความรู้สึกรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้นประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการคือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น โดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออกในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากบุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบมา ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างอิงถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจซึ่งทางกายภาพแล้วจะส่งผลต่อการรับรู้และเป็นสภาพความเป็นสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้นความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่

Lyubomirsky and fcculty (อ้างใน สิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. 2555 : 11)

ให้นิยามคนที่มีความสุขคือบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปีติ ความสนใจ ความภูมิใจ บ่อยครั้ง และมีประสบการณ์กับอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล ความโกรธ น้อยหรือไม่บ่อยครั้ง

Dupuy (อ้างใน อมร ธรรมฤธี. 2556 : 15) ได้ให้ความหมายของความสุขว่าเป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้น แล้วแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคลและมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

กล่าวโดยสรุป ความสุข หมายถึงความรู้สึกที่บ่งบอกถึง ความสบายกาย ความสบายใจ ความรัก ความชอบในเชิงบวก ถ้ามนุษย์มีความสบายกาย สบายใจ ความรัก ความชอบในเชิงบวก ก็จะทำให้มีความสุข ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน หากมีความสบายกาย สบายใจ มีความรัก ความชอบในเชิงบวก ในงานนั้นหรือการทำงานนั้น ก็จะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หรือในการเรียนหากมีความสบายกาย สบายใจ มีความรัก ความชอบในเชิงบวก ในวิชานั้นๆ หรือสาขาที่เรียนนั้นๆ ก็จะส่งผลต่อความสุขในการเรียน เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

สุภาภรณ์ ชิมานูตร (2554 : 8) ได้สรุปไว้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุก มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 40-41) ได้กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใ้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านการผลิต ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายนอกกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรระยะยาว ในทางตรงกันข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น

นอกจากนั้น การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกคามีความสุข เช่นเดียวกันกล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

Cathy Greenber, Dan Baker and Collins Hemningway (2006 : 31) ได้ให้คำจำกัดความขององค์กรแห่งความสุขว่า คือองค์กรที่ทุกคนในทุกระดับสามารถแสดงจุดเด่นที่หลากหลายของตนออกมา เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ในอันที่จะสร้างนัยสำคัญของการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการเพื่อที่จะสร้างผลกำไรให้เกิดขึ้น และให้สินค้าและบริการนั้นสามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างและนำสิ่งที่ดีสู่ผู้บริโภค กล่าวคือหากเกิดความสุขในองค์กรแล้วผลที่จะตามมาคือองค์กรสามารถสร้างผลกำไรได้เพิ่มสูงขึ้น มีโอกาสเติบโตในธุรกิจ และความพึงพอใจของพนักงานเพื่อสูงขึ้น ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นการสร้างแผนการเติบโตในระยะยาวขององค์กรในฐานะองค์กรแห่งความสุข (Organization Happiness) ซึ่งประกอบด้วยความสุขอันลึกจากความเบิกบานอย่างเต็มที่ ซึ่งเกิดจากความผูกพันของคนในองค์กรที่จะสร้างพลังแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นตามพันธกิจที่ได้สร้างร่วมกันขององค์กร

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : 10) ได้สรุปไว้ว่าการทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข จึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ คมกริช สุรวะช (2551 : 7) ได้สรุปไว้ว่าความสุขในการทำงานหมายถึงการรับรู้ของบุคลากรถึงความรื่นรมย์ ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นกับภารกิจหลักในการทำงาน โดยรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงาน ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจ ทำงานร่วมกับคนดี รับรู้งานที่ตนทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตนมีหัวหน้างาน

ที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่
หมายถึงการรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ซึ่ง

จึงสรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน เกิดจากหลายปัจจัยที่สามารถตอบสนองต่อ
ความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไป อันส่งผลให้งานที่
ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งปัจจัยที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่
เกิดขึ้น ในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานนั้นให้เกิดความสุขในการ
ทำงาน ที่เป็นความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์นารัตน์ และคณะ (2553 : 55) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับ
Happy Workplace ว่าคือกระบวนการพัฒนาบุคคลในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และมียุทธศาสตร์ที่
สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถ และพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
อยู่เสมอเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและยั่งยืน ซึ่งพื้นฐานของ Happy Workplace นี้ได้
มุ่งเน้นการนำพนักงานในองค์กรไปสู่ “ความสุข” แต่มิได้มุ่งเน้นเพียงแค่ความสุขขั้นพื้นฐาน
เท่านั้น แต่ต้องการพัฒนาสู่ความสุขอันยั่งยืน โดยเน้นการปรับทักษะในการทำงาน (WORK Skill)
และทักษะการใช้ชีวิตส่วนตัว (Life Skill) รวมถึงการปรับความฉลาดทางปัญญา (IQ) และความ
ฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล (EQ) เพื่อให้เกิดสมดุลในชีวิตและการทำงานผ่านแนวคิด “การสร้าง
ความสุข 8 ประการ” หรือ “Happy 8” กล่าวคือเป็นแนวคิดการจัดสมดุลผ่านความสุขในโลก 3 ใบ
ที่ทับซ้อนกันอยู่ได้แก่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์
เพื่อมองหาคำความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง และจะบริหารจัดการความสุขใน
แต่ละด้านได้อย่างไร ดังนั้น “Happy 8” จึงมองความสุขเป็น 3 ส่วน คือ

“ความสุขของตัวเอง” ซึ่งแบ่งออกเป็นหมวดความสุขได้ 6 ด้าน ได้แก่

1. Happy Body คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มาจากความฉลาดที่
รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักพัก รู้จักใช้ชีวิตอย่างมีความสุขให้เหมาะกับเพศ และวัย เหมาะสมกับ
สถานการณ์ สถานะทางการเงิน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขสมบูรณ์ของร่างกาย ได้แก่ การ
ออกกำลังกาย การเล่นกีฬา และการตรวจบำรุงรักษาสุขภาพเป็นต้น
2. Happy Heart คือ เป็นคนที่มีน้ำใจงาม ในที่นี้คือการทำงานเป็นทีม รู้จัก
บทบาท เรียนรู้การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น โดยมีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน
และต้องรู้จักการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเหมาะสมต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

3. Happy Brain คือการศึกษาพัฒนาความรู้ตลอกเวลา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพหรือทักษะการทำงานของตน เป็นการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพในสายงานเพิ่มมากขึ้น

4. Happy Soul คือการนำหลักธรรมของศาสนามาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน คุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันคือการไม่ทำความชั่วและความละอายเกรงกลัวต่อบาป (หิริ โอตตัปปะ) ดำรงตนอยู่ในศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน

5. Happy Relax คือกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานหนัก โดยพนักงานต้องเรียนรู้ที่จะหาจุดสมดุลระหว่างการทำงานหนักและการพักผ่อน ไม่ตรึงเครียดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเกินไป

6. Happy Money คือรู้จักการใช้เงินเป็น รู้จักเก็บ รู้จักใช้หลีกเลี่ยงการมีหนี้หรือถ้าจำเป็นต้องมีหนี้ก็ต้องรู้จักการบริหารจัดการให้เป็นหนี้ที่พอดี พอเพียงต่อความจำเป็นทางสถานะการเงินของตนเอง สามารถจัดการบัญชีของตนเองเป็น หรือเรียนรู้ที่จะสร้างรายได้เพิ่มเติม

“ความสุขของครอบครัว” ซึ่งแบ่งออกเป็นหมวดความสุขได้ 1 ด้าน ได้แก่

Happy Family คือการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ช่วยให้สามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคต่างๆ ในชีวิตได้ และผลักดันให้มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถ้าครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงก็ย่อมส่งผลดีต่อสังคมอีกด้วย

“ความสุขขององค์กร และสังคม” ซึ่งแบ่งออกเป็นหมวดความสุขได้ 1 ด้าน ได้แก่

Happy Society คือสังคมภายในองค์กรที่ต้องประกอบไปด้วยบรรยากาศการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานของคนในองค์กร และรวมถึงการสร้างความสุขกับคนในสังคมโดยรอบขององค์กร

ซึ่งจากแนวคิด “การสร้างความสุข 8 ประการ” ข้างต้นย่อมชี้ให้เห็นว่าในการทำงานที่จะประสบผลสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ผู้ที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความสุขหรือสร้างความสุข หรือก่อให้เกิดความสุข ทั้งความสุขส่วนตัว ความสุขในครอบครัว และความสุขในสังคมที่ตนเองอยู่ โดยต้องมีความแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีสุขภาพจิตที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีรายได้ที่เหมาะสม มี

สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีปลอดภัย มีจริยธรรมในองค์กร มีความสามัคคีในองค์กร และ เสริมสร้างความสุขในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550 : 61) กล่าวว่า ความรู้สึก มีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยใน องค์กร การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้ง บุคลากรภายในองค์กร พนักงาน ลูกจ้างและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มี บรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่ม ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มความรักและความ รักดีแก่องค์กร สร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความ สูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของพนักงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เป็นต้น และสอดคล้องกับ ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยหลักที่ ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัย คือ

1. “งาน” กล่าวคือ งานที่ทำนั้นมีความท้าทายหรือไม่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้แสดงศักยภาพ ได้เต็มที่หรือไม่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่เพียงใด
2. “วัฒนธรรมการทำงาน” กล่าวคือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มี ส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่เพียงใด
3. “ปัจจัยแวดล้อม” กล่าวคือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวย ต่อการทำงานหรือไม่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร
4. “ภาวะผู้นำ” กล่าวคือ ผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่ มีการให้ทิศทางที่ ชัดเจนในการทำงานหรือไม่ สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีเพียงใด

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 27) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการทำงานว่า การทำงานอย่างมี ความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการ ทำงาน ทำงานเหมือน ไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรง กับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำองค์กร (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับ องค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงาน อย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้ บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการ

สื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกรักที่ตีให้เกิดขึ้นกันผู้ได้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้น ภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ เช่น การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ติใจเฟลิดเฟลิดในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

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

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

เกษร เรืองแก้ว (2553 : 30) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้นประกอบด้วย 2 ส่วน คือความพึงพอใจปัจจัยด้านงาน และความพึงพอใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความพึงพอใจของทั้งสองส่วนนี้มีพื้นฐานของความคาดหวังแต่ละด้านของพนักงานในองค์กรเป็นส่วนประกอบหลักนั้นอยู่ด้วย ทั้งนี้ในการกำหนดนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงใดๆที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานองค์กรจะต้องพิจารณาความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาระบบองค์กรแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญ

กับบุคลากรเป็นศูนย์กลาง ใช้หลักการระดมความคิดและการมีส่วนร่วมต่างๆ เพื่อจะได้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เห็นความสำคัญและนำไปใช้ประโยชน์ให้ถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อความพึงพอใจในการทำงานและเชื่อมโยงไปสู่ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลได้

หลวงไพศาล ศิลปะศาสตร์ (2547 : 27 ; อ่างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2556 : 24) กล่าวถึงแนวทางการทำงานให้มีความสุขควรทำดังนี้

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

Stephen c. Lundin (2003 : 28) ได้กล่าวถึงตลาดปลาไพค์เพลซ ซีแอต สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดที่มีชื่อเสียงถึงภาพการทำงานอย่างมีความสุข โดยไม่เพียงแต่ตัวผู้ทำงานจะมีความสุขเท่านั้น หากแต่เขายังสามารถส่งผ่านความสุขไปยังลูกค้าที่มาซื้อปลาจากพวกเขาด้วย ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานนั้นได้ตั้งอยู่บนปรัชญาปลาอิม (Fish Phijosophy) ซึ่งประกอบด้วย

1. เล่น คืองานสำเร็จเมื่อสนุกกับงาน การเล่น ไม่ได้เป็นแค่กิจกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจที่ประจุพลังใหม่ในภารกิจเฉพาะหน้า และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา
2. สร้างสรรค์วันดี คือเวลาที่คุณสามารถ “สร้างสรรค์วันดี ๆ” (หรือช่วงเวลา ดี ๆ) ด้วยความเอื้ออาทรเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือการแสดงน้ำใจที่สร้างความประทับใจไม่รู้ลืม

3. ใส่ใจให้บริการ คือให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อกันและกัน การตั้งใจ “อยู่ตรงนั้น” โดยไม่ล่องลอยหายไปคือวิธีการเทใจให้กับงานและต่อต้านความเบื่อหน่าย

4. เลือกสร้างทัศนคติที่ดี คือถ้าคุณมองแต่สิ่งเลวร้ายคุณก็จะติดตัวไปทุกหนทุกแห่ง แต่ถ้าคุณรู้ว่าตัวคุณเองมีอำนาจในการเลือกแนวทางรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิตจริง คุณก็สามารถมองเห็นสิ่งที่ดีที่สุดและพบช่องทางที่คุณไม่เคยนึกฝันว่าจะเป็นไปได้

Mark Vicker. (2006 : 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข (Components of Happiness) 3 ประการ คือ

1. ความสุขของบุคคลที่จะมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ
2. ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความรื่นรมย์ ด้วยความรัก
3. ความรู้สึกว่าการทำงาานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

Alexander Kjerulf (2006 : 24) ได้กล่าวถึงวิธีการเริ่มต้นการทำงานอย่างมีความสุข 5 ประการ คือ

1. จ้างพนักงานที่มีความสุข (Hire Happy People) โดยอย่าจ้างคนที่ฉลาดที่สุดแต่จ้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์
2. จ้างทั้งตัวพนักงาน (Hire Whole People) โดยจ้างพนักงานที่สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่าง และเต็มใจทำงาน
3. สร้างห้องแห่งความสนุก (Make Room for Fun) โดยอย่าให้ความเครียดมาบดบังความสุข องค์กรจะต้องสร้างกิจกรรมที่พนักงานทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสนุกและสร้างสรรค์
4. หลีกเลียงการทำงานมากเกินไป (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 ระดับด้วยกันที่จะช่วยสะท้อนลักษณะภายในองค์กรนั้น ๆ ได้แก่

1. เป้าหมาย (Purpose)
2. ปรัชญา (Philosophy)

3. ปณิธาน (Priorities)

4. ปฏิบัติ (Practices)

5. ปราบกฎ (Projection)

ซึ่งในมิติแต่ละระดับต้องมีความสอดคล้องกัน โดยมีพนักงานและผู้นำที่ร่วมมือกัน เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างเดียวกัน โดยเป้าหมายขององค์กร เปรียบเสมือนรากฐานหรือจุดกำเนิดขององค์กร ซึ่งเป้าหมายก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ เป้าหมายเป็นจุดเริ่มต้นของความร่วมมือร่วมใจเป็น คั้งแรงบันดาลใจผลักดันให้เกิดความพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่ปรัชญาของ องค์กรนั้นเปรียบเสมือนเอกลักษณ์ที่บอกถึงความเป็นองค์กรแต่ละแห่ง ซึ่งพนักงานจะต้องถือ เป็นมาตรฐานของแต่ละคน อาจกล่าวได้ว่าปรัชญาเป็นความเชื่อลำดับแรกที่กำหนดแนว ทิศทางการบริหารกิจการขององค์กร เมื่อปรัชญาและเป้าหมายขององค์กรได้รับการผสมผสานเข้า ด้วยกันแล้วจะก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนรากแก้วและจิตวิญญาณของ องค์กร ที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ถูกต้องเหมาะสม ในส่วนของปณิธาน นั้น เปรียบเสมือนเครื่องมือที่บอกแนวทางการปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้พนักงานในองค์กร เดินทางไปถึงเป้าหมายและปรัชญาขององค์กร กล่าวคือปณิธานจะช่วยให้พนักงานสามารถ ปรับและควบคุมแนวทางด้วยตนเองได้โดยแต่ละคนอาจเลือกทางที่เหมาะสมกับตนเองในอันที่ จะไปถึงเป้าหมายแห่งเดียวกัน ซึ่งปณิธานเป็นเครื่องมือช่วยให้การตัดสินใจการเลือกทางนั้น ง่ายขึ้น โดยจะกำหนดมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนควรจะต้องปฏิบัติตาม อาจกล่าวได้ว่าปณิธาน เปรียบเสมือนค่านิยม ของแต่ละองค์กรที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามนั่นเอง กล่าวได้ว่า เป้าหมาย ปรัชญา และปณิธาน นั้นเป็นศูนย์รวมของวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเปรียบได้กับ วัฒนธรรมแกนกลางที่จะสะท้อนให้เห็นถึงจุดรวมความเชื่อพื้นฐาน และคุณค่าที่พนักงานทั้ง องค์กรยึดถือ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาเป็นกิจวัตรหรือพฤติกรรมสำคัญของพนักงานใน องค์กรไม่ว่าพนักงานนั้น ๆ จะมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร ซึ่งทั้งหมด จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อต่อวัฒนธรรมแกนกลางนั้น

Jame Manion (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี, 2552 : 7) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลอบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวก ที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วย

เหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยปัจจัยความสุขในการทำงาน 4 ด้านด้วยกันดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

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

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

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

Peter Warr (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี, 2551 : 4) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นความสุข

ที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล มีการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย

1. ความตื่นระทมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้าในการทำงาน ความรู้สึกปลอดโปร่งและผ่อนคลายไม่กังวลใจในการทำงาน ความชื่นชอบในงานที่ทำ ความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยสภาวะของอารมณ์ ความรู้สึก และเจตคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เช่น ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบายและเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลากร จัดสรรอัตรากำลังในการทำงาน ภาวะงานที่ได้รับมอบหมาย อิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา กระบวนการแก้ไขปัญหาและการยุติความขัดแย้งในการทำงาน เป็นต้น

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถสนุกกับงาน มีความรู้สึกอยากทำงานทุกวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ มีความภูมิใจในหน้าที่และงานที่ทำ ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วรวดเร็วและมีชีวิตชีวา ตั้งใจในการทำงาน มีความต้องการอบรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความชำนาญในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ Diener (2003) (อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข คือความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่นอายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่ดีสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมในศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ซึ่ง เมื่อแนวคิดของ รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 47) ประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดของ บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550 : 61) , เกษร เรื่องแก้ว (2553 : 30) , ประพนธ์ ผาสุกยิด (2549:ออนไลน์) และ Jame Manion (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี. 2552 : 7) จึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานจะประกอบไปด้วยการทำงานที่มีความสนุก เพลิดเพลิน ปลายปลื้มใจ มีความท้าทาย มีความรักในงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งความสุขในการทำงานนั้น เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ทำงานของแต่ละบุคคล ที่ทำให้รู้สึกสบายกาย สบายใจ รัก และชอบในการทำงานนั้นๆ ซึ่งอาจประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านผู้นำในองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรนั้นๆ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน เป็นต้น หากปัจจัยต่างๆเหล่านี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคล ย่อมทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ความหมายของความสุขในการทำงาน ซึ่งวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคคลกรในภาพรวมของ Peter Warr (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี. 2552 : 4) ,รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 47) , เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : 10) และ Diener (2003) (อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547:26) อันประกอบไปด้วยความรื่นรมย์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยความสุขในการทำงานอาจเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความรื่นรมย์ ความพึงพอใจ หรือความกระตือรือร้น ในระดับที่แตกต่างกันออกไป

ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดในการศึกษาของ รวณศิริ เมนะโพธิ (2550 : 47) ประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดของ บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550 : 61), เกษร เรืองแก้ว (2553 : 30) , ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549 : ออนไลน์) และ Jame Manion (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี. 2552 : 7) เพื่อใช้เป็นตัวแปรต้น หรือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสรุปได้ตามตาราง ที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน				
รวณศิริ ฯ	บุญจง ฯ	เกษร ฯ	ประพนธ์ ฯ	Jame
-ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร			-ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	
-ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน				-ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ -ปัจจัยด้านเป็นที่ยอมรับ
-ปัจจัยด้านความรักในงาน	-ปัจจัยด้านงาน	-ปัจจัยด้านความรักในงาน	-ปัจจัยด้านงาน	-ปัจจัยด้านความรักในงาน
-ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร			-ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน	
-ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
	-ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	-ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	
				-ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมของ Peter Warr (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี, 2552 : 4) ,รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 47) ,เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553:10) และ Diener (2003) (อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล,2547:26) เพื่อใช้เป็นตัวแปรตาม หรือความสุขในการทำงาน เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ซึ่งสรุปได้ตาม ตารางที่ 2. ดังนี้

ตารางที่ 2 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน			
รวมศิริ	เพ็ญพิชชา	Diener	Warr
1. ความรื่นรมย์ในงาน	1. ความรื่นรมย์ในงาน		1. ความรื่นรมย์ในงาน
2. ความพึงพอใจในงาน	2. ความพึงพอใจในงาน	1. ความพึงพอใจ 1.1 ในชีวิต 1.2 ในงาน	2. ความพึงพอใจในงาน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน	3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน		3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม

1. แนวความคิดเกี่ยวกับผู้นำองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 196) ให้ความหมายของผู้นำ (Leader) ว่า หมายถึงบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนี้แล้วผู้นำยังมีส่วนช่วยให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อิทธิพลต่างๆทั้งโดยตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดๆ

กิจกรรมหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ สุเมธ แสงนิมนวล (2552 : 3-4) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำ และที่มาของผู้นำไว้ 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ คือ ผู้นำต้องสามารถจูงใจให้คนทำหรือไม่ทำอะไรตามที่ต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจได้ เช่น ผู้นำด้านลัทธิความเชื่อ หรือ ผู้นำกลุ่มคนที่รวมตัวกันขึ้นจากการชักจูงให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งทางการเมืองหรือเพื่อทำประโยชน์ต่อสังคม

2. มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนด คือ สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดว่า ใครจะเป็นผู้นำในสถานการณ์นั้น ๆ เช่น บนรถเมล์ที่เรานั่ง จะถือว่าคนขับเป็นผู้นำ ส่วนผู้โดยสารเป็นผู้ตาม เขาขับให้เรานั่ง แสดงว่าเราเต็มใจไปกับเขา เพราะถ้าเราไม่เต็มใจเราคงไม่นั่งให้เขาขับพาเราไปในที่ต่าง ๆ เป็นต้น

3. มีการเลือกตั้ง ทำให้ได้รับการยอมรับ คือการผ่านการเลือกของกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปจนถึงกลุ่มคนขนาดใหญ่ ซึ่งตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย เราจะถือเอาจากบุคคลที่เสียงส่วนใหญ่มติเลือกให้เขาเป็นผู้นำ

และเสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2550 : 513) ได้กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ซึ่งสอดคล้องกับความหมายดังกล่าวข้างต้นว่า หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นจากกลุ่ม เพื่อให้เป็นหัวหน้าในการตัดสินใจ โดยมีอิทธิพลและความสามารถในการจูงใจคนเพื่อประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ส่วนความเป็นผู้นำ (Leadership) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ยังกล่าวอีกว่าเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมบัติ กุสุมาวดี (2539 : 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบริการ (Leadership as Servant) เป็นมุมมองใหม่ของผู้นำที่มีได้มุ่งเน้นหาอำนาจบารมี ลาก ขศ สรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง ได้ชี้ถึงจุดเน้นของผู้นำแบบบริการไว้ 7 ประการคือ

1. แบ่งปันข้อมูล
2. สร้างวิสัยทัศน์
3. เรียนรู้จากความผิดพลาด
4. ความเป็นอิสระสูง
5. จัดการตนเอง

6. ตั้งคำถามจากสภาพปัจจุบันและตัวแบบ

7. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน

ซึ่งเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอมพร (2552 : 29) ได้ให้ความหมายของผู้นำ (Lead)

หมายถึง บุคคล ส่วนความเป็นผู้นำหมายถึงการใช้กระบวนการของความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลของตนในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

Jack Welch (อ้างใน อมร ธรรมฤๅธิ์, 2556 : 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำ เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร 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. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสียวที่เกิดขึ้นและเรียนรู้ ความเสียวดังกล่าวด้วยตัวอย่าง

8. ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมงานเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องรักษาซึ่งสมดุของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็น

ในเรื่องของงาน ความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ชื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

กล่าวคือในการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะต้องสื่อภาพของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือกับพนักงานทุกคนควรทราบและตระหนักถึงความสำคัญและการดำเนินงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งจะเป็นผลต่ออย่างยิ่งถ้าองค์กรจะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรจะต้องมีการสื่อสารถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้ร่วมกันทั้งในตัวพนักงานเองและองค์กร ในขณะเดียวกันคุณสมบัติหลักของตัวพนักงานเองก็คือในเรื่องของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนให้พฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงหรือมีต่อองค์กร ทัศนคตินั้นเกิดได้ทั้งจากการหล่อหลอมของสภาพสังคมสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้นำ เป็นต้น ดังนั้นตัวองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี รักและจงรักภักดีต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงสรุปได้ว่า ผู้นำ(Leader) หมายถึงตัวบุคคล ส่วน ภาวะผู้นำ (Leadership) ย่อมหมายถึงการใช้ความสามารถของผู้นำคนนั้นๆ ในการชี้นำหรือชักชวน หรือจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมมือร่วมใจกับตนในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน ได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยทั้งนี้ผู้นำจำเป็นต้องทำอย่างหนึ่งที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับพนักงานใน ทุก ๆ ส่วนและทุก ๆ คนเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำ หรือองค์กร และรวมถึงเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่นำพาองค์กรไปสู่จุดหมาย ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำ องค์กรจึงจะประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Friendships) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร กล่าวคือโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้น หากพนักงานในองค์กร

มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นไปในเชิงที่สร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลและรวมถึงองค์กรด้วย

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 31) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงานหรือมิตรภาพในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 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 เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าตน

Aristotle นักปราชญ์ชาวกรีก ได้กล่าวว่า มนุษย์เราเป็นสัตว์สังคม มนุษย์ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ มนุษย์เราต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อมเขา เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย นอกจากนี้ Aristotle ได้ให้ความหมายของคำว่า เพื่อนมิตรภาพ (Friendships) ไว้ว่าเพื่อนเป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิด Aristotle แล้วเพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ต้องเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี

Maslow (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2539 : 52) นักจิตวิทยาได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของ มนุษย์ ซึ่งได้จัดลำดับความ

ต้องการของมนุษย์ขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำตั้งใจปรารถนา โดยเชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน คือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ สอดคล้องกับ Alderfer ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการ เรียกว่า ทฤษฎีอ็อาร์จี ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อดังนี้ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs)

จากทฤษฎีแรงจูงใจนักจิตวิทยาทั้งสองไม่ว่าจะเป็น มาสโลว์หรือแอลเดอร์เฟอร์ นั้นจะเห็นว่าได้ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นพื้นฐานความต้องการของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มีความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพันความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการระดับนี้ด้วยการเปิดโอกาสให้สมาชิกได้พบประสังสรรค์ทางสังคมระหว่างทำงาน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย เพื่อนหรือมิตรภาพ คือสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ดังนั้นไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ George and Jones (อ้างใน ปราโมทย์ บุญเลิศ, 2545 : 24) กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์กรไป และสอดคล้องกับ บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : 14) ที่สรุปว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ และสุกานดา สุภคคิตสันต์ (2540 : 13) ได้สรุปไว้ว่า คือความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมั่น

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กรและเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงถือได้ว่าเป็นความผูกพันต่อองค์กร ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะส่งผลต่อความสัมพันธ์ในองค์กรหรือสถานที่ทำงาน เนื่องจากความผูกพันเป็นความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร และก่อให้เกิดความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์กรไป และในองค์กรหนึ่งๆ ก็จะต้องอาศัยความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในระดับต่างๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลดี ก่อให้เกิดความรักความผูกพัน และความสุขในการทำงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับความรักในงาน

ความรักในงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่า หากได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด มีความชำนาญ และมีความชอบก็จะสามารถทำงานนั้นได้ดี และมีความสุข อีกทั้งการที่ได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทางจิตใจ เช่น การได้รับคำชมเชย ความมั่นคงในสายงาน ความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้แล้วในเรื่องของลักษณะงาน รูปแบบความรับผิดชอบ เนื้องาน ความชัดเจนของหน้าที่ก็เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขได้

ประคัลภ์ ปัทมพลลังกูร (2012) กล่าวว่าคนที่คนเรามีความรักในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เราก็จะทำสิ่งนั้นอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีเงื่อนไขใดๆ มากมายพนักงานเองก็เช่นกัน ถ้าเขามีความรักในการทำงานที่เขาทำ เขาก็จะลงมือทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยที่ไม่มาสร้างเงื่อนไขต่างๆ ให้ผู้บริหารต้องมาคิดหาวิธีในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้เขาอยากที่จะทำงานสร้างผลงาน และ Ken Blanchard ผู้เชี่ยวชาญทางด้าน การสร้างภาวะผู้นำ ได้ทำการวิจัยและศึกษาหาปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักในงานและมีความปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนั้นอย่างเต็มใจ (Employee Work Passion) สิ่งที่น่าสนใจนี้ได้ศึกษาไว้ก็คือ ศึกษาว่าอะไรที่เป็นปัจจัยทำให้พนักงานเกิดความรัก และอยากที่จะทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ ซึ่งในประเด็นระดับองค์กรนั้นจะดูว่าในองค์กรจะต้องมีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้พนักงานรู้สึกมี ความชอบ (Passion) ในการทำงาน (Organizational Factors)

1. การร่วมมือ (Collaboration) องค์กรจะต้องมีการสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันเปิดใจ แสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ไม่มีความขัดแย้งกันทั้งในระดับพนักงาน และระดับหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน

ได้แสดงความคิดเห็น และมีความสัมพันธ์ที่ตีร่วมกับผู้อื่นที่ทำงานด้วยกัน ซึ่งความรู้สึกที่ดีตรงนี้เอง ที่จะทำให้พนักงานเกิด Passion ในการทำงานได้

2. กระจายความเป็นธรรม (Distributive Justice) องค์กรจะต้องมีการกระจายความเป็นธรรมสู่พนักงานในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นเรื่องขอบเขตการทำงาน ค่าจ้างเงินเดือน การใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการบริหารทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้พนักงานทุกคนได้เห็นว่าองค์กรต้องการสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคน ซึ่งความเป็นธรรมนี้เองที่จะส่งเสริมให้พนักงาน (โดยเฉพาะกลุ่ม Talent) เกิดความอยากที่จะทำงานในองค์กร ไม่มีการลำเอียงหรือการแบ่งส่วนปันส่วนทรัพยากรเพื่อเอื้อผลประโยชน์ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สังเกตง่ายๆคือถ้าองค์กรใดพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของการทำงานแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ พนักงานจะไม่รู้สึกถึงงานที่ทำเลย ทำแค่ให้อยู่รอดไปวันๆ เท่านั้น

3. การเจริญเติบโต (Growth) คือมี โอกาสที่จะเติบโต ก้าวหน้า ในองค์กรได้ พนักงานจะเกิด Work Passion ได้ก็ต่อเมื่อรู้ว่าสิ่งที่เขานั้นสามารถทำให้เขาก้าวหน้าไปถึงไหน และองค์กรมีการส่งเสริมให้เขามีความก้าวหน้าสักเพียงใด ถ้าองค์กรใดพนักงานรู้ว่าทำงานแล้วมีความก้าวหน้าได้อย่างแน่นอน สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ เขาจะมีความรักและความทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น

4. ความคาดหวังขององค์กร (Performance Expectation) คนจะรักงานที่ตนเองทำได้นั้นต้องรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถทำให้พนักงานรับรู้ว่าการบอกถึงความคาดหวังทางผลงานแก่พนักงานแต่ละคน เพื่อให้พนักงานรับทราบว่าตนเองมีความสำคัญ ต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างไร เมื่อรู้ดังนี้แล้ว พนักงานจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และจะเกิด Passion ในการทำงานมากขึ้น

จาก 4 ปัจจัยที่กล่าวไปข้างต้น ถือว่าเป็นปัจจัยในระดับองค์กร ซึ่งผู้บริหารทุกระดับที่ทำหน้าที่บริหารองค์กรจะต้องสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปตามนั้นให้ได้ ผู้วิจัยได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า การที่จะสร้าง Work Passion ให้กับพนักงานได้นั้น จุดสำคัญในปัจจัยระดับองค์กรก็คือ ตัวผู้นำทั้งหลายจะต้องทำให้เกิดปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เอง มันไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ไม่ว่าจะทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม การเปิดคุยกัน การสร้างความเป็นธรรมในรูปแบบต่างๆ ในองค์กร การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน และ

การบอกถึงความคาดหวังให้กับพนักงาน ล้วนแล้วแต่เป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับในองค์กร ที่จะต้องสร้างมันขึ้นมา

JobsDB (2009) กล่าวว่า คนสมัยก่อนเคยกล่าวไว้ว่า “วันนี้ คือ วันแรกของชีวิตที่เหลืออยู่” ยังไม่สายเกินไปที่จะเริ่มต้นชีวิตและการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งมีวิธีที่จะทำให้คนรักงานที่ทำ เพราะเมื่อรักในสิ่งที่ทำก็จะมีความสุข และทำมัน ได้อย่างดีที่สุดใน โดยมี บทบัญญัติ 10 ประการที่สามารถเพิ่มความรักในงานที่ทำ ดังนี้

1. ให้ความใส่ใจกับการเรียนรู้ คือการทำทุกวันให้เหมือนกับการเรียนหนังสือ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ และนำมาปรับใช้ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งที่เรียนรู้ อาจไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับทักษะในการทำงานก็ได้ บางทีอาจจะเป็นเรื่องง่าย ๆ เช่น การเรียนรู้และเข้าใจวิธีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ หรือ การรู้จักควบคุมอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

2. มองหาความท้าทายใหม่ ๆ คือการมองหาความท้าทายใหม่ ๆ จำเป็นจะต้องมีความชำนาญในหน้าที่ที่จะทำ ให้ได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า รวมทั้ง มองไปยังอนาคตข้างหน้าว่าเส้นทางการทำงานจะเป็นอย่างไร มีการพูดคุยกับหัวหน้าเป็นประจำ ให้ความสนใจกับเนื้องานและเป้าหมายของงานแต่ละชิ้น เพื่อที่จะได้วางแผนสำหรับงานที่เป็น ความท้าทายครั้งใหม่

3. เข้าใจเป้าหมายขององค์กร คือต้องแน่ใจว่าเข้าใจความสำคัญของงานในหน้าที่ที่มีผลต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างไร มีบทบาทอยู่ในส่วนที่สร้างรายได้ให้กับองค์กร หรืออยู่ในส่วนที่สร้างความน่าเชื่อถือให้กับตราสินค้า หรืออยู่ในส่วนที่จะต้องสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า ต้องมีความชัดเจนว่าหน้าที่งานอยู่ตรงส่วนไหนในภาพรวมขององค์กร ก็จะเกิดแรงบันดาลใจและความรู้สึกที่อยากจะประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ

4. มีจริยธรรม คือซื่อสัตย์ในหน้าที่ไม่ว่าคุณจะทำงานในตำแหน่งใดก็ตาม อย่าโทษทัณฑ์ลาป่วยเพียงเพื่อต้องการหยุดงาน หากต้องทำงานนอกสถานที่ ควรทำตัวให้สามารถตรวจสอบได้ว่าอยู่ที่นั่นจริง การรักษาคำพูดก็เช่นกัน จงทำในสิ่งที่พูดว่าจะทำ ความซื่อสัตย์และความน่าไว้วางใจมีความสำคัญต่อการพิจารณาของหัวหน้า

5. รักษาสุขภาพให้แข็งแรง คือการหาเวลาว่างออกกำลังกายอย่างน้อย วันละ 20 นาที สัปดาห์ละ 3 ครั้งเป็นประจำ เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะทำให้มีจิตใจที่แข็งแรง ด้วย การออกกำลังกายช่วยให้โลหิตไหลเวียนไปยังสมองได้ดี ซึ่งจะช่วยให้เกิดความคิดดี ๆ สมองแล่นฉิว มีผลงานที่สร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญทำให้รู้สึกดี และมีความสุข

6. เพิ่มบทบาทในการทำงาน คือบางครั้งต้องคิดทำอะไรที่เพิ่มมูลค่าให้กับตนเองด้วย มองหาโปรเจกต์ที่ไม่ใช่งานในหน้าที่โดยตรง แล้วดูว่าจะสามารถเข้าไปมีส่วนช่วยเหลืออะไรในโปรเจกต์นั้นได้บ้าง จากนั้นก็เสนอตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยการเสนอไอเดียเข้าไป ถึงแม้จะเป็นเพียงเล็กน้อยแต่มั่นใจได้ว่าจะมีคนมองเห็นในสิ่งที่ทำ และเมื่อทำอย่างต่อเนื่องและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ 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 หรือเขาอาจกลายเป็นหัวหน้างานของคุณก็ได้

9. การสื่อสารก็สำคัญ คืออย่าปล่อยให้ใครต้องรอคำตอบจากคุณ ถ้าคุณสื่อสารกันทางอีเมล ให้รีบตอบอีเมลโดยเร็ว ทำให้พวกเขาเห็นว่าคุณกำลังทำอะไรอยู่ เมื่อคุณต้องการความช่วยเหลือ คิดว่าใครที่จะให้คำแนะนำแก่คุณได้ จากนั้นก็ไปถามหรือขอความคิดเห็นจากคน ๆ นั้น และเมื่อเขาให้การช่วยเหลือคุณ อย่าลืมที่จะขอบขอบคุณเขาด้วย การสื่อสารที่ดีจะทำให้เขาเต็มใจที่จะช่วยเหลือคุณ

10. ให้ความสำคัญกับความสุข คือสนุกกับงานเสมอ แม้ว่าจะงานจะหนัก แต่จงยิ้มเข้าไว้ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม เพราะว่าไม่มีใครชอบคนขี้อึดหรือดิ่งนั่นจ้งทำวันของคุณให้สดใส มองโลกในแง่ดี ไม่ดึงเครียดจนเกินไป มีความสุขกับครอบครัว เพื่อน และตัวคุณเอง สร้างสมดุลให้กับชีวิตและงานอย่างลงตัว เพื่อจะได้มีทั้งงานที่มั่นคง และชีวิตครอบครัวที่เต็มไปด้วยความสุข

Frederick Herzberg (อ้างใน เกสร เรื่องแก้ว. 2553 : 21) เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ค้นพบว่าคนงานส่วนใหญ่มีความตั้งใจทำงานเมื่อรู้สึกพึงพอใจและได้รับสิ่งจูงใจจากการทำงาน ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานของคนงานว่าการที่คนทำงานมีความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจมีเหตุมาจากปัจจัยหลักอยู่ 2 อย่าง คือปัจจัยสร้างความพึงพอใจหรือมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจเรียกว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ทำให้คนทำงานรู้สึกไม่พอใจคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นจึงได้นำเสนอทฤษฎีสององค์ประกอบ (Dual Factor Theory) โดยศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปผลได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมี 2 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง 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 ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้าง

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 สถานการณ์ที่ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกละเอียดอ่อนอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของงานความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน หรือสามารถวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยได้ดังนี้ (อ้างใน เกสร เรื่องแก้ว, 2553 : 22)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) (เนื้อหา)	ปัจจัยอนามัย(Hygiene Factors) (สภาพแวดล้อมของงาน)
1. โอกาสที่จะทำให้ประสพผลสำเร็จ	1. นโยบายและการบริหารงาน
2. โอกาสสำเร็จกับการได้รับการยอมรับ	2. การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา
3. ตั๋วงาน	3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ความรับผิดชอบ	4. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ความก้าวหน้า	5. เงินเดือน
6. ความเจริญเติบโต	6. สภาพเงื่อนไขการทำงาน

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหาโดยตรง ตัวอย่างเช่น โอกาสที่จะ ประสพผลสำเร็จในตั๋วงาน โอกาสสำเร็จกับการได้รับการยอมรับ ตั๋วงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโต เป็นต้น ส่วนปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายและการบริหารงาน การดูแลเอาใจใส่และการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพเงื่อนไขการทำงาน เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Frederick Herzberg นี้เชื่อว่า การสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 การกระตุ้น หรือ ปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจเป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนองค์ประกอบที่ 2 ปัจจัยค่าจูง หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจใจขั้นสูงต่อไป

4. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมขององค์กร

การเสริมสร้าง “ค่านิยมร่วม” (Shared Values) เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ เป็นวิธีการหนึ่งในการปลูกฝังแนวประพฤติปฏิบัติที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน ค่านิยมร่วมนี้ยังก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ผูกพันกับองค์กร อีกทั้งทำให้พนักงาน

เกิดความชัดเจนว่าองค์กรคาดหวังพฤติกรรมแบบใดจากตน และประเมินตนเองได้อย่างมั่นใจว่า เมื่อปฏิบัติตามนั้นแล้วย่อมส่งผลดีต่อผลงานของตนและองค์กร แม้ว่ายังไม่ปรากฏในรายงานผลการปฏิบัติงานของช่วงเวลานั้นก็ตาม

การสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ (2557) จนเกิดผลเป็นการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งองค์กร มีขั้นตอนพึงดำเนินการดังนี้

1. กำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ ในการกำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์จะต้องเริ่มด้วยการนำวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กรมาเป็นตัวตั้ง นอกจากนั้นยังต้องคำนึงถึงระบบงานและลักษณะเด่นของพนักงานในภาพรวม ค่านิยมที่ดีควรมีน้อยรายการ จำได้ง่าย และอยู่ในวิสัยที่พนักงานทุกคนจะปฏิบัติได้ในการทำงาน ค่านิยมแต่ละรายการควรส่งเสริมซึ่งกันและกัน และเมื่อปฏิบัติแล้วจะส่งเสริมกลยุทธ์หลักขององค์กรด้วย

2. กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ค่านิยมที่พึงประสงค์ การปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงต้องกำหนดแผนดำเนินงานในภาพรวมและขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งรวมทั้งการประชาสัมพันธ์ และการบูรณาการค่านิยมที่พึงประสงค์เข้ากับระบบบริหารงานบุคคลอย่างครบวงจร

3. รมรงค์และดำเนินการส่งเสริมค่านิยมที่พึงประสงค์ นำขั้นตอนต่างๆที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ไปดำเนินการ ตลอดจนจัดเวทีอภิปราย รับฟังความคิดเห็น และรมรงค์ประชาสัมพันธ์ให้คนในองค์กรเข้าใจตรงกันว่า พฤติกรรมและวิธีปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ในบริบทเฉพาะของตำแหน่งงานของตนนั้นคืออย่างไร เพื่อพนักงานทุกคนจะสามารถปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางที่คาดหวัง

4. ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อวัดความคืบหน้าและประสิทธิภาพประสิทธิผลของการนำแผนกลยุทธ์ไปดำเนินการ อีกทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาในสิ่งที่จะต้องดำเนินการเพิ่มเติม ตลอดจนปรับปรุงระบบต่างๆที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระบบประเมินผลงาน ฯลฯ เพื่อให้ระบบบริหารจัดการต่างๆภายในองค์กรสามารถสนับสนุนค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน

ในทางปฏิบัติ การจะเสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นในพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ค่านิยม (Value) คือ ระดับของความรับรู้และความเห็นของสมาชิกในองค์กรว่า พฤติกรรม ตลอดจนวิธีปฏิบัติงานนั้นๆเป็นสิ่งที่พึงกระทำ

2. ทักษะ (Skills) คือระดับของความสามารถว่า พฤติกรรมนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ไม่ยาก skills ในที่นี้มีได้หมายความว่าทักษะในการปฏิบัติของบุคคลเท่านั้น แต่ยังหมายถึงถึงโอกาส ความยากง่าย และเงื่อนไขในงานที่อาจเป็นอุปสรรคหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติ พฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นๆด้วย ในแง่นี้ หากองค์กรปรับ “เงื่อนไข” ต่างๆในการปฏิบัติให้เอื้ออำนวยทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติได้โดยง่ายก็จะช่วยเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมได้อีกทางหนึ่ง

3. แรงบันดาลใจ (Motives) คือแรงขับเคลื่อนเบื้องลึกที่ทำให้บุคคลปรารถนาจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยธรรมชาติอันเป็นปรกตวิสัยของบุคคลนั้นๆ ในกรณีที่ต้องกระทำดำเนินการประชาสัมพันธ์และรณรงค์อย่างต่อเนื่องแล้ว แต่การปฏิบัติยังไม่เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง อาจเป็นไปได้ว่าสมาชิกในองค์กรมิได้มี “motive” ในเรื่องดังกล่าวอยู่โดยธรรมชาติ หรือไม่มี “จุกแข็ง” ในเรื่องนั้น หากเป็นเช่นนั้น ทางแก้คือองค์กรอาจจะพิจารณาหา “incentive” (ปัจจัยเสริมแรงจูงใจ) มาช่วยเสริมแรง “motive”

การกำหนดแผนกลยุทธ์จึงควรคำนึงถึงการส่งเสริมองค์ประกอบทั้งสาม ส่วนการประเมินผลที่ดีก็จะวัดได้ว่าค่านิยมที่พึงประสงค์ได้เข้าไปส่วนหนึ่งในเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างครอบคลุมเพียงใดแล้ว และส่วนที่ยังขาดอยู่นั้น ขาดที่คนกลุ่มใด และเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบใด ผลการประเมินที่ดีจึงเป็นเสมือนเข็มทิศในการกำหนดแผนการดำเนินงานเสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรเป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 16) ได้กล่าวว่าบุคคลในที่ทำงานควรมีค่านิยม 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) คือ ความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม

สุรัชย์ เปียงตั้ง (2547 : 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ประกอบด้วย 2 ค่านิยมที่สำคัญ ได้แก่

1. ค่านิยมในด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล มีลักษณะของการช่วยเหลือกันภายในองค์กร โดยผู้ที่มีอำนาจมากกว่าจะให้การช่วยเหลือพรรคพวกที่มีอำนาจน้อยกว่า การเกื้อกูลกันเป็นไปในลักษณะของผลประโยชน์และความก้าวหน้าในงาน

2. ค่านิยมในด้านการทำงานคนเดียว ลักษณะการทำงานของคนไทยไม่เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม เนื่องจากคนไทยมีความเชื่อถือในเรื่องการพึ่งพาความสามารถของตนเองและมีความเป็นตัวเอองสูง

วัฒนธรรมองค์กร มีหน้าที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร จัดระเบียบภายในองค์กร ชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก และช่วยความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ อยู่เสมอ และเช่นเดียวกับสังคม องค์กรซึ่งเป็นหน่วยสังคมหน่วยหนึ่งย่อมประกอบด้วยหน่วยย่อย ๆ ภายในองค์กร ได้แก่ หน่วยย่อยตามสายงาน เช่น สายงานการผลิต สายงานจัดจำหน่าย หน่วยย่อยตามสายงาน เช่น ระดับผู้บริหารกับระดับพนักงาน หน่วยย่อยภายในองค์กรเหล่านี้ มักจะมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง ซึ่งหากมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมหลักขององค์กรมาก ก็ จะสร้างความขัดแย้งและประสบปัญหาในการบริหารงานในองค์กร

ปรีชา พรหมบุตร (2557) กล่าวว่าค่านิยมองค์กร Corporate Values หมายถึง เกณฑ์ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ในการตัดสินใจว่าอะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำเพื่อให้ได้รับผลอันพึงปรารถนาร่วมกัน ซึ่งค่านิยมเป็นสิ่งที่กำหนดถึงพฤติกรรมและผลที่ติดตามมา นอกจากค่านิยมจะเป็นบาทฐาน (Basis) ของการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรแล้ว ค่านิยมยังมีประโยชน์อื่น ๆ อีก ได้แก่ ทำให้บุคคลรู้ว่า องค์กรคาดหวังอะไร ต่อผลงานแบบใด ด้วยวิธีการใด ช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และช่วยทำให้บุคคลมีแนวทางในการปรับตัว เป็นต้น

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

ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคง โดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง
สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน

จากนิยามของค่านิยมร่วมขององค์กร สรุปได้ว่า ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง
ความเชื่อที่คนยึดถือเอาไว้ในจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อรูปแบบพฤติกรรมหรือการ
ประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งค่านิยมของแต่ละกลุ่มจะสะท้อนออกมาให้เห็นใน
รูปแบบของวัฒนธรรมประจำกลุ่มนั้น ๆ ที่คนในกลุ่มยึดถือปฏิบัติ

5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ได้ถูก
นำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
ขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับ
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้
พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อ
องค์กร

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

ปิยะนาถ มณีบุตร และวัชรินทร์ มุททาร์ตัน (2548 : 9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของ
บุคคลที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน
และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน
การทำงานของพนักงาน

อรุณี เอกวงษ์ตระกูล (2545 : 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง
การสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน กับการเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน
ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ช่วยให้บุคคลสามารถผสมผสานชีวิตงานและ
ชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและตอบสนองความ
ต้องการในเป้าหมายขององค์กรได้

พรนิภา พงศ์พัฒนากิจโชติ (2547 : 13) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการ
ทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจใน

การงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

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

Walton (1975 : 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งาน ได้ใช้

และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และ มีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกจากการอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Huse (1980 : 237) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ การแบ่งสัดส่วนรายได้และทรัพยากรเพื่อใช้ในการทำงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นวิธีที่เพิ่มผลิตผลได้ดีโดยปราศจากการจ่ายค่าจ้างเพิ่ม คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นกุญแจที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพมนุษย์ในองค์กร โดยมีจุดหมายว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่าง

พนักงานและองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้น จะทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จ

ประเสริฐ สาธรรายณ์ (2554) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ในการวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลารับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับชั้นยศ สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจษฎา ชมดวง (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 335 คน พบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจ ทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ในการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม และปัจจัยที่มีผลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า อายุ ที่พักอาศัย และอายุราชการ มีผลต่อความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กอบเดช เส็มหล่อ (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยการทำงานและลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามแบบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน

ความสัมพันธ์ภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนา ศักยภาพในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยการทำงานพบว่าปัจจัยการทำงาน ลักษณะ งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สภาพแวดล้อมการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานล้วนมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากนิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งพิจารณาจากลักษณะงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ช่วยให้บุคคลสามารถผสมผสานชีวิตงานและชีวิต ส่วนตัวได้อย่างลงตัว ทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและตอบสนองความต้องการใน เป้าหมายขององค์กรได้

6. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์ (2549 : 53) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรักของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุก คนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกันและช่วยกัน แก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้าม สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความ เหนื่อยล้าการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพลดลง

สกุลนารี กาแก้ว (2546 : 20) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสรุป ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

Jone (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว. 2546 : 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่าสภาพแวดล้อม ในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมี ผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547 : 12) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่

สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

เจริญ ต้นสกุล และคณะ (2552) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับที่สูง และการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่าระดับปัจจัยสภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นความก้าวหน้าในอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ อยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน หากมีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะสม มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอก็ส่งผลให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทুমเทกกำลังใจกำลังความคิดและกำลังกายทำงานร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานกลายเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพลดลง

7. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

OK Nation กล่าวถึง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในอาชีพการงาน (บทความ : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จจะถูกแบ่งออกเป็นสามมุมมองหลัก อันจะต้องประกอบไปด้วย

1. Hard Skill หรือที่เรียกทั่วไปว่า สมรรถนะด้านเก่งงาน (Work Related Competency) ซึ่งทักษะนี้มีความสำคัญมาก ปัจจัยในการพัฒนาทักษะตัวนี้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพการงานเป็นเรื่องที่สำคัญ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงเล็งเห็นความสำคัญด้านนี้จึงจัดให้มีการส่งพนักงานไปอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีทักษะในการทำงานที่สูงขึ้นพร้อมถึงหวังผลของการทำงานที่ดีขึ้นเช่นเดียวกัน แต่ทั้งนี้ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จ

มิได้ขึ้นกับการอบรมเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นกับส่วนตัวของพนักงานที่พร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถของตน และเปิดรับในสิ่งที่เป็นแนวคิดในการทำงานใหม่ๆ หรือไม่ ทั้งนี้ก็เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเมื่อมุ่งมั่นในการทำงานสายอาชีพใดแล้วควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้ที่จะสามารถนำมาใช้พัฒนาตนเอง และองค์กรได้นอกจากนี้อาจจะต้องฟังปัจจัยอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

2. Soft Skill หรือที่เรียกทั่วไปว่า สมรรถนะด้านเก่งคน (People Management Competency) ทักษะนี้ก็มีความสำคัญไม่แพ้ ทักษะตัวแรก ซึ่งทักษะตัวนี้สามารถจำแนกได้เป็นหลายเรื่องดังเช่น ความขยัน ความกระตือรือร้น บุคลิก การทำงานร่วมกัน(Teamwork) ทักษะการบริหารจัดการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ เวลา บุคลากร การแก้ปัญหา และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น ทักษะตัวนี้โดยส่วนใหญ่เป็นทักษะที่มีพื้นฐานมาจากบุคลิกของแต่ละบุคคลก็เป็นทักษะที่สามารถพัฒนาได้ โดยปัจจุบัน มีสถาบันและหลักสูตรที่ส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพในด้านต่างๆ รวมถึงพัฒนาหลักแนวคิดการทำงานและการบริหารจัดการในด้านต่างๆ

3. Communication Skill หรือทักษะความสามารถในด้านการสื่อสารทั้งนี้สิ่งที่ผู้เขียนพยายามกล่าวถึงมิได้กล่าวเพียงแค่ความสามารถด้านภาษาแต่เพียงอย่างเดียวแต่หมายรวมถึงความสามารถในการสื่อสารหรือติดต่อประสานงาน โดยรวมดังมีคำกล่าวไว้ว่า “เก่งในด้านงานแต่สื่อสารไม่เข้าใจ งานก็ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้” ทักษะตัวนี้เป็นทักษะที่มีติดตัวและสามารถพัฒนาได้ โดยที่ความสามารถในการสื่อสารนั้นเป็นปัจจัยที่ขาดไม่ได้สู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน การสื่อสารที่ดีนั้นคือการสื่อสารที่ง่ายและสามารถสื่อถึงผู้รับได้อย่างมีสาระและได้ใจความ ซึ่งสอดคล้องกับ “การทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีความสุข” (Deone training, 2557) จำต้องใช้ “บาทฐานแห่งความสำเร็จ” หรือ อิทธิบาทสี่ หรือ คุณธรรมอันเป็นเครื่องให้บรรลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาทสี่ ประกอบไปด้วย

3.1 ฉันทะ หรือมีใจรักในงานการทำงานทุกอย่างถ้าไม่เริ่มด้วยใจที่รักในสิ่งที่ทำ แน่แน่นอนย่อมหาความสำเร็จในงานได้ยาก

3.2 วิริยะ หรือมีความพากเพียรในงานที่ตัวเองทำ ขยัน และอดทน

3.3 จิตตะ หรือเอาจิตฝึกใจใส่ในงาน จะต้องเอาจิตฝึกใจต่องาน จดจ่ออยู่กับงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ปล่อยปละละเลยหรือละทิ้งกลางคัน

3.4. วิมังสา หรือใช้ปัญญาทำงานด้วยปัญญา คือใช้ปัญญาพิจารณางานที่ทำว่ามีข้อบกพร่องควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น อะไรตรงไหน หากครั้งหนึ่งของชีวิตคนเราจะอยู่กับงาน การจะเป็นคนที่มีความสุขในชีวิตก็ควรเริ่มจากงานให้มีความสุข สนุกกับการทำงาน และรับความยินดี ความภาคภูมิใจจากความสำเร็จของงาน

สังวร ลีเมธ (2552 : 11) ได้ศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน และหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนของตำรวจฝ่ายสืบสวน กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจนครบาล 1 พบว่า ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตำรวจฝ่ายสืบสวน พบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายควรมีความชัดเจน ผู้บังคับบัญชาควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม ควรเพิ่มเงินค่าเลี้ยงชีพและงบประมาณ ในการหาข่าวให้มากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดพบปะสังสรรค์กันให้มากยิ่งขึ้นระหว่างทีมงาน และควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ต้องการประสบความสำเร็จจะต้องรู้จักตนเองรู้ความถนัดของตนเอง และเลือกลักษณะงานที่ถนัดเพื่อจะสามารถทราบ ได้ถึงจุดบกพร่องและจุดเด่นที่จะพัฒนาทักษะและศักยภาพ ในด้านต่างๆ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในอาชีพการงานต่างๆ โดยต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จและมีความสุข จะต้องมีความรักหรือชอบในงานที่ตนกำลังทำอยู่ มีจิตฝึกใจต่องาน จดจ่ออยู่กับงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ปล่อยปละละเลยหรือละทิ้งกลางคัน มีความพากเพียรในงานที่ตัวเองทำ ขยัน และอดทน ใช้ปัญญาพิจารณางานที่ทำว่ามีข้อบกพร่องควรแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงจะให้งานที่ทำนั้นมีความสุข สนุกกับการทำงาน และรับความยินดี ความภาคภูมิใจจากความสำเร็จของงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เกสร เรืองแก้ว (2553 : 30) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุข และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประชากรที่ใช้ศึกษาคือพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จำนวน 75 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่ามัธยเลขคณิต และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก(2.72) และสูงสุดใน 8 องค์ประกอบของระดับความสุข อย่างไรก็ตามพนักงานมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับ 7-9 จาก 10 ระดับ ปัจจัยที่ทำให้ความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันคือ ระดับการศึกษาของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน มีข้อสังเกตว่าสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่องค์กรจัดให้ไม่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยด้านอื่นๆ ทุกด้านมีผลต่อความแตกต่างของความพึงพอใจต่อความสุข พนักงานจึงมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลและการจัดให้มีการออม รวมทั้งมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบงาน หลักเกณฑ์ สภาพแวดล้อมของพนักงานและการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการจัดทำโครงการต่างๆ ได้

ไพบุลย์ ชาวสวนศรีเจริญ และคณะ (2555 : 14) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบตัดขวาง (Cross sectional studies) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัจจัยที่มีผลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ของจังหวัด ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ขนาดตัวอย่างที่สามารถเข้าถึงได้จำนวน 803 คน การวิเคราะห์โดยใช้เชิงพรรณนา และสถิติถดถอยเชิงพหุหลายขั้นตอน การศึกษาพบว่า กำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่มีความสุขในการปฏิบัติงานเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 46.6 รองลงมาคือความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 33.7 และร้อยละ 19.7

มีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่าคนทั่วไป ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือวิชาชีพ แพทย์ อายุ และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมร้อยละ 7.0 และผลจากการศึกษานี้ควรมีกิจกรรมส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จัดทำโครงการให้กำลังคนมีโอกาสออกจากพื้นที่ไปพักผ่อนคลายความเครียดจากสถานการณ์ความไม่สงบและความเบื่อหน่ายจากการทำงานและเร่งรัดบรรจุแต่งตั้งกำลังพลที่เป็นลูกจ้างให้เป็นข้าราชการ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุภาภรณ์ ธิมาบุตร (2554 : 8) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 92 คน การประมวลผลข้อมูล ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามมาประเมิน ใช้กรอบแนวคิดกำหนดตัวชี้วัดระดับความสุขของพนักงานใน 6 ด้าน คือ 1) ความมีอิสระในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ด้านสวัสดิการ 4) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) ด้านการให้การยอมรับนับถือ 6) ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานจะมีความสุขในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในภาพรวมมีค่าในระดับปานกลางอยู่ 3 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ 1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสุขจากการที่ได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีอิสระและความมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนที่ติดต่อกัน มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน ในขณะที่ด้านความมั่นคง การได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสวัสดิการ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและปริมาณงาน มีความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : 10) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จากประชากรทั้งสิ้น 272 คน เครื่องมือที่นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบท การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำองค์กรนั้น ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนปัจจัยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน

คือ อายุ และระดับการศึกษา ณ ความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ส่วนเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงานและ รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของ พนักงาน บริษัท เฟสท์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขใจการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามพนักงาน บริษัท 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 และด้านคุณภาพชีวิตใจการทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 77.40

วรรณศิริ สุจริต (2553 : 94) ได้ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเครื่องหนังแห่งหนึ่งจำนวน 149 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สันการวิเคราะห์ความแปรปรวน Two-way ANOVA และ วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Stepwise ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปว่า พนักงานมีพฤติกรรมความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เมื่อพิจารณา รายขององค์ประกอบพบว่ามีบุคลิกภาพ 4 ใน 5 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก คือ บุคลิกภาพด้านการแสดงตัว บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพด้านการประนีประนอม บุคลิกภาพด้านมนโอสำนึกต่อหน้าที่การงาน โดยมีบุคลิกภาพด้านความ

หัวหน้าทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับอิทธิบาท 4 ในการทำงานเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานมีพฤติกรรมความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์สนับสนุนทางสังคมเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบทุกด้านกับอิทธิบาท 4 ในการทำงานต่อพฤติกรรมความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบด้านการประณีประนอมอิทธิบาท 4 ในการทำงานและสนับสนุนทางสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามสามารถรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.5 และการสนับสนุนทางสังคมเป็นตัวทำนายพฤติกรรมความสุขในการทำงาน ได้ดีที่สุด

ปพิชญา วรรณสุข (2552 : 64) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของสถานีตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการตำรวจ ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2552 จำนวน 177 คน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบด้วยค่าสถิติแบบ T-test จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานสูงสุดเรียงตามลำดับ คือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านความรักในการทำงาน ทั้งนี้การศึกษายังได้พบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยทางด้านความรักในงานซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

นภดล กรรณิกา (2551) 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 ด้านหัวหน้าที่รายงาน

ตรง ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการใช้เวลา การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัท นโยบาย ผลผลิต ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าได้ ตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติวิจัยสัมประสิทธิ์การถดถอย พบปัจจัยสำคัญ 3 อันดับแรก ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35- 49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

ปรีดาภรณ์ สีปากดีและคณะ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากร ศิริราช และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขของบุคลากร 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) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรรถภาพ ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขใจการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

สุกัญญา อินตะโคด (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงานกรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางสังคมเฉพาะด้านรายได้มีขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 93) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติ

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและมิตินิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิริลักษณ์ ภัคศิรี (2550) ศึกษาความสุขมวลรวมของประชากรในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ประชากรในกรุงเทพฯ มีความสุขอยู่ในระดับสูงมาก 2) ด้านสิ่งแวดล้อม ประชากรในกรุงเทพฯ มีความสุขในระดับสูงมาก 3) ด้านวัฒนธรรม ประชากรในกรุงเทพฯ มีความสุขในระดับสูงมากที่สุด 4) ด้านธรรมาภิบาล/ธรรมะ ประชากรในกรุงเทพฯ มีความสุขในระดับปานกลาง ส่วนความสุขมวลรวมของประชากรในกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมีความสุขมาก สอดคล้องกับตัวชี้วัด HPI: The Happy Planet Index ซึ่งพัฒนาโดย New Economics Foundation วัดระดับความสุขของแต่ละประเทศในโลก ที่พบว่าประเทศไทยอยู่ในระดับที่ 32 ของโลก เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในเอเชียแล้ว ประเทศไทยยังมีระดับความสุขสูงกว่า เช่น มาเลเซีย มีระดับความสุขอยู่อันดับที่ 44 ประเทศสิงคโปร์ระดับความสุขอยู่ที่ 131 เป็นต้น

อ้อมใจ ผาสุก (2552) ศึกษาสุขภาวะในการทำงานตามทัศนคติของ พนักงานบริษัทโล่ออน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะในการ

ทำงานในระดับปานกลาง มีความรับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมสุขภาวะที่ทำงานมาก องค์ประกอบของความสุขที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ความมีน้ำใจ ส่วนกิจกรรมสุขภาวะในการทำงานที่มีการเข้าร่วมมากที่สุดคือการส่งเสริมการออมเงิน ส่วนกิจกรรมสุขภาวะในการทำงานที่เข้าร่วมแล้วมีความสุขมากที่สุดคือ กิจกรรมทางศาสนาส่งเสริมศีลธรรม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Gavin & Mason (2004) อ้างใน วัลภาภรณ์ มุทธะ. 2554 : 49) ได้ศึกษาพบว่า ความเครียดในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เมื่อระดับความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้น จะก่อให้เกิดอุปสรรคในความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งความเครียดเกิดจากปัจจัย 2 ปัจจัยคือ ลักษณะงานเช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ปริมาณงานมีจำนวนมาก ความไม่ชัดเจนของงาน และปัจจัยจากองค์กร เช่น ความมั่นคงในงาน สภาพการเปลี่ยนแปลงในงาน ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคลากรที่มีสุขภาพดีและมีความสุข จะมีแนวโน้มที่จะสร้างผลงานที่ดี มีการสร้างสรรค์สินค้าและบริหารได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า ดังนั้นบุคลากรที่มีความสุขในชีวิตจะมีความสุขในการทำงาน

Chiumento Consulting (2007 : 98) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป อายุระหว่าง 18–65 ปี จำนวน 1,036 ตัวอย่าง จากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วยความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงานมีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

Kanokporn Nitnitiphrut (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 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเอง ได้แก่ อายุ การมีภูมิคุ้มกันตัวเอง รายได้และการศึกษา มีผลต่อความสุขของคนอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% โดยคนที่ในช่วงอายุน้อยกว่า 33 -34 ปี จะมีความสุขเพิ่มมากขึ้นตามอายุ ส่วนคนที่ช่วงอายุมากกว่า 33 – 34 ปี จะมีความสุขลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ส่วนคนที่มีการศึกษามากกว่า 12 ปี

มีแนวโน้มว่ามีความสุขมากกว่า สถานะของผู้มีรายได้อาจบอกถึงสถานการณ์จ้างงานและความรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้ความสุขเป็นลบ หมายความว่าความสำคัญของการที่ต้องรับภาระอย่างมากในครอบครัวจะทำให้รู้สึกถึงการที่บุคคลมีความเคารพนับถือตนเองในการจ้างงาน และสุดท้ายการที่บุคคลมีภูมิคุ้มกันตัวเอง ซึ่งรวมถึงการมีเงินออมและการประกันภัยต่าง ๆ บุคคลที่มีภูมิคุ้มกันตัวเองมีแนวโน้มมีความสุขในระดับที่สูง

Luo Lu and J.B. Shih (1997 : 89) ได้ศึกษาแหล่งความสุขของประชาชนได้หวั่น โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุข 9 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ หาเงินได้มาก มีเงินเพียงพอในการใช้จ่ายใช้สอย ความสำเร็จในการทำงาน มีความสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขจากการที่คนอื่นยอมเสียสละ รู้สึกถึงการควบคุมตนเองและมีความประจักษ์ในอารมณ์ทางบวก เบิกบานใจ ผ่อนคลาย ไม่มีอะไรทำให้โกรธ และสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บจากการศึกษาพบว่า ความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือโดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำหรือความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขยังเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีบุคคลอื่น ความเป็นปึกแผ่น ความเชื่อสัจจจากพวกพ้องและบุคคลในครอบครัว การได้รับความสำเร็จในอาชีพการงาน ทำให้มีหลักฐาน มั่นคง เป็นการช่วยเหลือครอบครัว การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง ความประจักษ์ในตนเอง คือการเป็นคนดีมีศีลธรรม เป็นความยินยอมรับความเป็นไปในชีวิต

บริบทสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

พระราชบัญญัติมาตรการ ฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2551 : พังฉบับ

1. ประวัติความเป็นมา

ฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลมีภารกิจโดยตรงในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในภาคราชการ แต่รัฐบาลยังขาดเครื่องมือ โดยตรงที่จะแก้ไขปัญหา แม้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ ป.ป.ช. จะมีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับและสามารถดำเนินการได้ดีในระดับหนึ่งแต่เนื่องจากภารกิจหน้าที่ดังกล่าว ทำให้ ป.ป.ช. มีเรื่องในความรับผิดชอบจำนวนมากเกินกำลังและขนาดขององค์กร ทั้งยังเป็นองค์กรอิสระที่รัฐบาลมิได้รับผิดชอบ ดังนั้นคณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2544 วันที่ 4 มิถุนายน 2544 และ

วันที่ 8 ตุลาคม 2544 ให้จัดตั้งองค์กรฝ่ายบริหารเพื่อทำหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐขึ้น ต่อมาในปี 2546 กระทรวงยุติธรรมก็ได้เสนอร่างกฎหมายเพื่อดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 250 (3) ได้กำหนดให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะได้สวนและวินิจฉัยการกระทำทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงหรือข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป รำรวยผิดปรกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม รวมทั้งดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการในระดับต่ำกว่าที่ร่วมกระทำความผิดกับผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว หรือกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือที่กระทำความผิดในลักษณะที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. เห็นสมควรดำเนินการ ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจะกำหนด ดังนั้นจึงส่งผลให้การกระทำทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการกองไม่อยู่ในอำนาจของ ป.ป.ช. และยังไม่มีความหมายใดรับผิดชอบ กระทรวงยุติธรรมจึงได้ปรับปรุงร่างกฎหมายที่ได้เสนอไปข้างต้น ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และคณะรัฐมนตรีก็ได้เสนอร่างกฎหมายดังกล่าวต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาแล้วมีมติให้ความเห็นชอบเป็นกฎหมาย

พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2551 ซึ่งลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 124 ตอนที่ 21 ก ลงวันที่ 24 มกราคม 2551 โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดโครงสร้างองค์กรฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐเป็น 2 ส่วน กล่าวคือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (คณะกรรมการ ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐต่อไป

2. วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับ เชื่อมั่น และศรัทธา ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ”

ความหมายของวิสัยทัศน์

2.1 ยอมรับ หมายถึง รับรู้ รู้จัก สำนักงาน ป.ป.ท. ในแง่บวก

2.2 เชื้อม่น หมายถึง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ประชาชนจดจำผลงานของสำนักงาน ป.ป.ท.ได้

2.3 ศรัทธา หมายถึงสามารถเทียบเคียงกับองค์กรในลักษณะเดียวกันได้และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐให้ลดลงอยู่ในระดับที่ประชาชนพึงพอใจ

3. พันธกิจ

3.1 ตรวจสอบ และไต่สวนข้อเท็จจริงเพื่อปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

3.2 สร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริตและปฏิบัติการเชิงรุก ด้านการป้องกัน

3.3 สร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

3.4 พัฒนากลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

3.5 พัฒนาระบบบริหาร บุคลากร และองค์ความรู้ด้านต่างๆ รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

4. ประเด็นยุทธศาสตร์

ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ได้แก่

4.1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างค่านิยมใหม่ ประชากรร่วมใจต่อต้านทุจริต

4.2 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างกลไกการป้องกันการทุจริตภาครัฐให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

4.4 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้าง-สมรรถนะการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากร

5. การแบ่งส่วนราชการสำนักงาน ป.ป.ท.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรมจึงได้ออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2551 ประกอบประกาศกระทรวงยุติธรรม เรื่องกำหนดเขตพื้นที่ของสำนักงานป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 1-9 ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เรื่องกำหนดส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 1-5 ดังนี้

1. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกอบไปด้วย

1.1 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของส่วนราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการภายในสำนักงาน ประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางและหน่วยงานภายในสำนักงานปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.2 กลุ่มตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในส่วนราชการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานรับผิดชอบงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ และดำเนินการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และบัญชีของสำนักงาน ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

1.3 กลุ่มงานกฎหมาย ทำหน้าที่หลักในการพัฒนาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษาและตอบข้อหารือด้านกฎหมาย ดำเนินทางคดีเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอความเห็นแย้ง รวมทั้งปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

2. สำนักเลขาธิการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของสำนักงาน ซึ่งรวมถึง การปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสำนักงาน งานการเงิน การบัญชี การบริหารงบประมาณการพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะ งานรักษาความปลอดภัยของสำนักงาน งานบริหารงานบุคคลของสำนักงาน การรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐ ดำเนินการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมความรู้ ความก้าวหน้าและผลงานของสำนักงาน รวมทั้งปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

3. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รวมทั้งให้บริการข้อมูลทางสถิติในด้านต่างๆของสำนักงาน และ

เป็นศูนย์กลางในการบริหารข้อมูลในด้านต่างๆของสำนักงาน ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตร่วมกับสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ รวมทั้งปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. สำนักคุ้มครองและป้องกัน มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการหรือประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ และการขอรับค่าตอบแทนเท่าที่จำเป็นและสมควรตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญา ดำเนินการจัดระบบงานข่าวเกี่ยวกับการทุจริตในภาครัฐ ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบาย มาตรการ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตในภาครัฐเสนอคณะรัฐมนตรี รวมทั้งประสานงานเผยแพร่ และสนับสนุนให้มีการเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตในองค์กร และบุคลากรในกลุ่มเป้าหมายภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ

5. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่ เสนอแนะกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน รวมทั้งจัดทำแผนการปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เสนอแนะแนวนโยบายการตั้งและจัดสรรงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับแผนและนโยบายของสำนักงานรวมทั้งปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

6. สำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน การกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตในภาครัฐ หรือมีการร้องทุกข์กล่าวโทษกับพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเนื่องมาจากการกระทำทุจริตในภาครัฐ หรือที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติส่งเรื่องให้ดำเนินการได้สวนข้อเท็จจริง ทำการประสานงานและดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยสำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกอบด้วย

6.1 สำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 1 รับผิดชอบส่วนราชการในสังกัดกลุ่มกระทรวงด้านความมั่นคง ได้แก่

6.1.1 กระทรวงกลาโหม

6.1.2 กระทรวงการต่างประเทศ

6.1.3 กระทรวงมหาดไทย

6.1.4 กระทรวงยุติธรรม

6.2 สำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 2 รับผิดชอบส่วนราชการในสังกัด
กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจและกลุ่มกระทรวงด้านสังคม

6.2.1 กลุ่มกระทรวงด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

- 1) กระทรวงการคลัง
- 2) กระทรวงพาณิชย์
- 3) กระทรวงคมนาคม
- 4) กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5) กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 6) กระทรวงพลังงาน
- 7) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 8) กระทรวงอุตสาหกรรม
- 9) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

6.2.2 กลุ่มกระทรวงด้านสังคม ได้แก่

- 1) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- 2) กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
- 3) กระทรวงศึกษาธิการ
- 4) กระทรวงวัฒนธรรม
- 5) กระทรวงสาธารณสุข
- 6) กระทรวงแรงงาน

6.3 สำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 3 รับผิดชอบหน่วยงาน
รัฐวิสาหกิจ ได้แก่

6.3.1 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

6.3.2 การไฟฟ้านครหลวง

6.3.3 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

6.3.4 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

- 6.3.5 การประปานครหลวง
- 6.3.6 การประปาส่วนภูมิภาค
- 6.3.7 องค์การจัดการน้ำเสีย
- 6.3.8 การเคหะแห่งชาติ
- 6.3.9 โรงงานยาสูบ
- 6.3.10 โรงงานไฟ
- 6.3.11 องค์การสุรา
- 6.3.12 โรงพิมพ์ตำรวจ
- 6.3.13 การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
- 6.3.14 บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด
- 6.3.15 การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
- 6.3.16 การรถไฟแห่งประเทศไทย
- 6.3.17 การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย
- 6.3.18 องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
- 6.3.19 บริษัท ขนส่ง จำกัด
- 6.3.20 การท่าเรือแห่งประเทศไทย
- 6.3.21 บริษัท ไทยเดินเรือทะเล จำกัด
- 6.3.22 บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
- 6.3.23 บริษัท การบินไทย
- 6.3.24 บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- 6.3.25 สถาบันการบินพลเรือน
- 6.3.26 บริษัท ที โอ ที จำกัด
- 6.3.27 บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด
- 6.3.28 บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
- 6.3.29 บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
- 6.3.30 สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
- 6.3.31 องค์การตลาด
- 6.3.32 องค์การคลังสินค้า
- 6.3.33 การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

- 6.3.34 บริษัท สหโรงแรมและการท่องเที่ยว จำกัด
- 6.3.35 บริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
- 6.3.36 ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
- 6.3.37 ธนาคารออมสิน
- 6.3.38 ธนาคารอาคารสงเคราะห์
- 6.3.39 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
- 6.3.40 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
- 6.3.41 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
- 6.3.42 บริษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย
- 6.3.43 บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
- 6.3.44 ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
- 6.3.45 องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
- 6.3.46 องค์การสวนพฤกษศาสตร์
- 6.3.47 องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
- 6.3.48 องค์การตลาดเพื่อการเกษตรจำกัด
- 6.3.49 องค์การสะพานปลา
- 6.3.50 สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง
- 6.3.51 องค์การสวนยาง
- 6.3.52 บริษัท ส่งเสริมธุรกิจเกษตรกรไทย จำกัด (สห.)
- 6.3.53 สำนักงานชนานุเคราะห์
- 6.3.54 การกีฬาแห่งประเทศไทย
- 6.3.55 องค์การสวนสัตว์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- 6.3.56 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 6.3.57 องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ
- 6.3.58 องค์การเกษตรกรรม

6.4 สำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 4 รับผิดชอบส่วนราชการและ
หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

- 6.4.1 กรุงเทพมหานคร

6.4.2. หน่วยงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ตามที่เลขาธิการ
คณะกรรมการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมอบหมายให้ดำเนินการ

6.5 สำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 5 รับผิดชอบส่วนราชการและ
หน่วยงานในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หน่วยงานไม่สังกัดกระทรวง ทบวง สำนักนายกรัฐมนตรี
และองค์การมหาชน ได้แก่

6.5.1 สำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ

6.5.2 สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอัน
เนื่องมาจากพระราชดำริ

6.5.3 สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

6.5.4 ราชบัณฑิตยสถาน

6.5.5 สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

6.5.6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6.5.7 สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

6.5.8 กรมประชาสัมพันธ์

6.5.9 สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

6.5.10 สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี

6.5.11 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

6.5.12 สำนักข่าวกรองแห่งชาติ

6.5.13 สำนักงานประมาณ

6.5.14 สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

6.5.15 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

6.5.16 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

6.5.17 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

6.5.18 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

6.5.19 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

6.5.20 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

6.5.21 สำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

6.5.22 โรงพยาบาลบ้านแพ้ว

6.5.23 โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

- 6.5.24 ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร
- 6.5.25 ศูนย์สร้างสรรค์งานออกแบบ
- 6.5.26 สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ
- 6.5.27 สถาบันบริหารกองทุนพลังงาน
- 6.5.28 สำนักงานบริหารและพัฒนาความรู้
- 6.5.29 สำนักงานอุทยานการเรียนรู้
- 6.5.30 สถาบันพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ
- 6.5.31 ศูนย์ส่งเสริมการพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม
- 6.5.32 ศูนย์ส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษแห่งชาติ
- 6.5.33 ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย
- 6.5.34 สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
- 6.5.35 สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ
- 6.5.36 สำนักงานการวิจัยการเกษตร
- 6.5.37 สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
- 6.5.38 สถาบันรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- 6.5.39 สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ
- 6.5.40 สำนักงานส่งเสริมการจัดการประชุมและนิทรรศการ
- 6.5.41 องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- 6.5.42 สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ
- 6.5.43 ธนาคารแห่งประเทศไทย
- 6.5.44 สำนักงานคณะกรรมการตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

7. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 1-9 มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน การกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริตในภาครัฐหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทุจริตในภาครัฐ หรือมีการร้องทุกข์กล่าวโทษกับพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันเนื่องมาจากการกระทำทุจริตในภาครัฐ หรือที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติส่งเรื่องให้ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริง ทำการประสานงานและดำเนินการตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปราม

การทุจริต รวมทั้งปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยสำนักปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกอบด้วย

7.1 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 1 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี ชัยนาท นนทบุรี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สิงห์บุรี สมุทรปราการ สระบุรี และอ่างทอง

7.2 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 2 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว และระยอง

7.3 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 3 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ยโสธร สุรินทร์ ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ และอุบลราชธานี

7.4 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 4 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดขอนแก่น สกลนคร กาฬสินธุ์ มุกดาหาร เลย นครพนม ร้อยเอ็ด สกลนคร หนองบัวลำภู หนองคาย อุดรธานี และบึงกาฬ

7.5 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 5 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย แพร่ น่าน แม่ฮ่องสอน พระยา ลำพูน และลำปาง

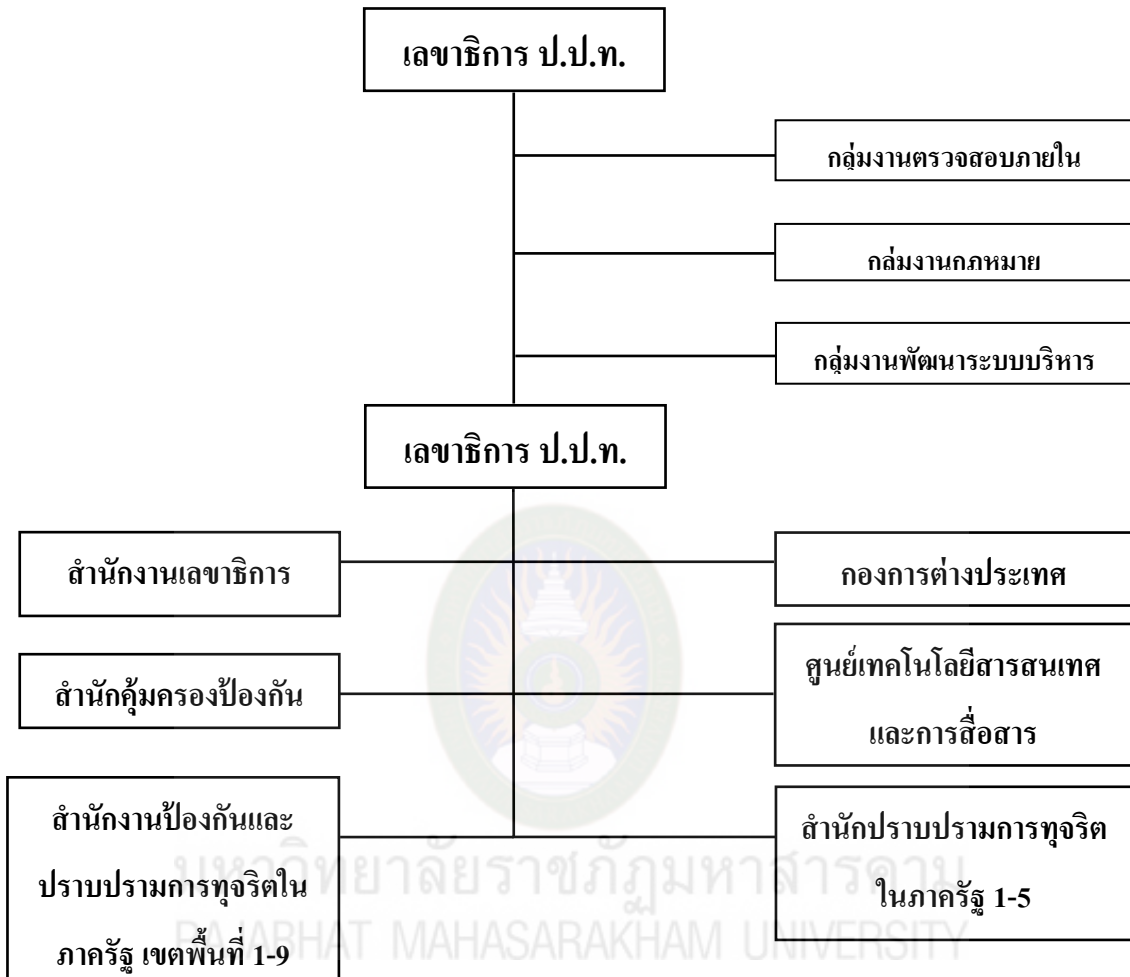
7.6 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 6 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดพิษณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

7.7 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 7 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดนครปฐม กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สุพรรณบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร

7.8 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 8 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กระบี่ ชุมพร ภูเก็ต นครศรีธรรมราช พังงาและระนอง

7.9 สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ เขตพื้นที่ 9 มีอำนาจหน้าที่ในเขตพื้นที่ จังหวัดสงขลา ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา และสตูล ซึ่งสามารถ แบ่งตามโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.)



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ
(สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. 2557 : สำนักงาน
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ)

กรอบแนวความคิดการวิจัย

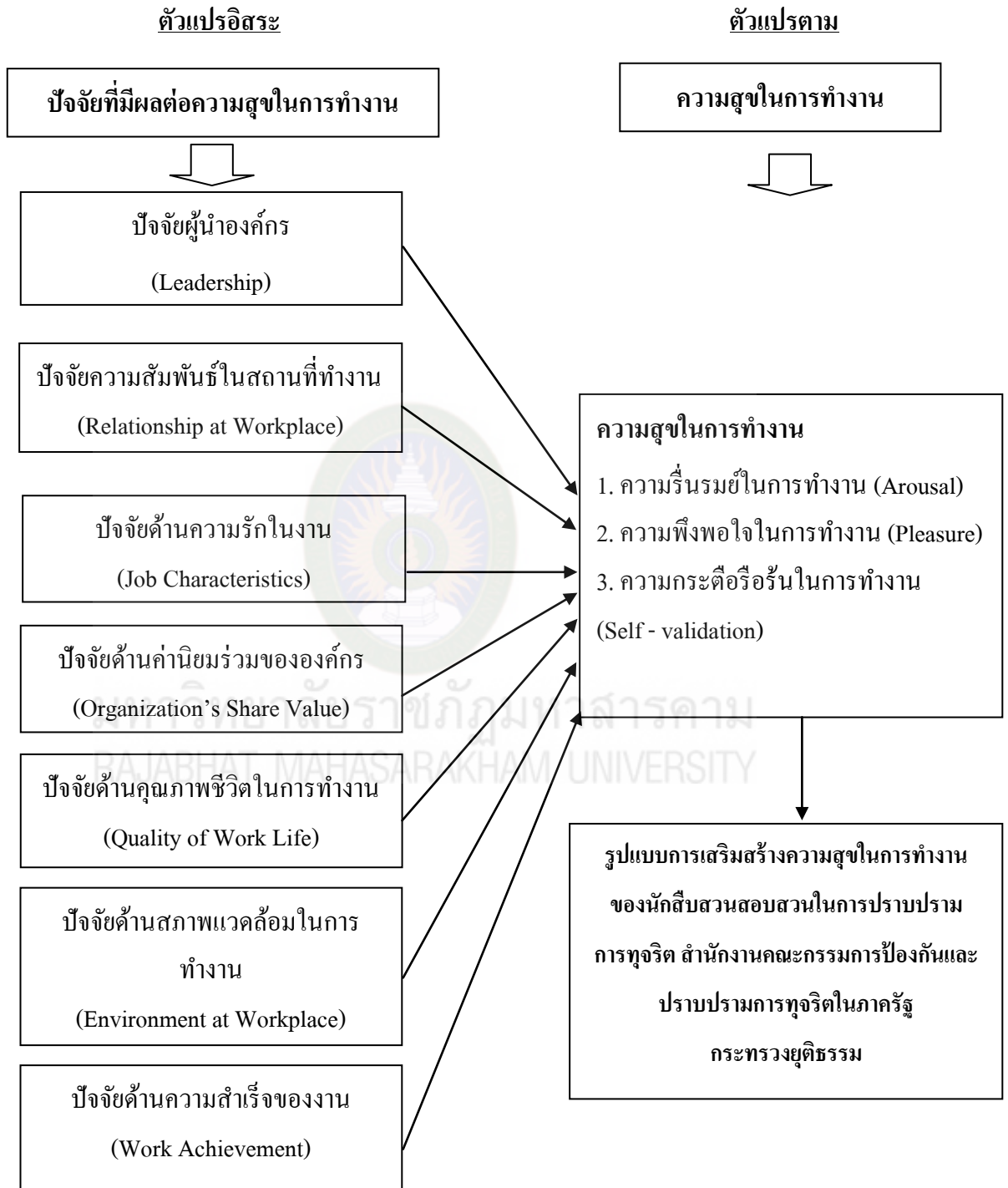
การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ รามศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 47) ประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดของ บุญจง ชวศิริวงศ์ (2550 : 61) เกษร เรื่องแก้ว (2553 : 30) ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549 : ออนไลน์) และ Jame Manion, 2003 (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี, 2552 : 7) และความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมของ Peter Warr (อ้างใน ปฏิภาศ บุญมั่งมี, 2552 : 4) โดยมี

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร
2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
3. ปัจจัยด้านความรักในงาน
4. ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
5. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
6. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
7. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานของนักสืบสวนสอบสวนในการปราบปรามการทุจริต สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ประกอบด้วย 1) ความตื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) 2) ความพึงพอใจในการทำงาน (Pleasure) 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) โดยนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังแผนภาพที่ 2

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย