

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุข
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับตำรวจ
7. บริบทของสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

1. ความหมายขององค์การ

พินิจธรรม์นามวัฒน์ (2549 : 95-98) องค์การ คือ กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานเพื่อ บรรลุความสำเร็จในเป้าหมายร่วมกัน โดยที่เป้าหมายดังกล่าวมุ่งไปสู่การผลิตสินค้าและบริการ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ

ไชยา ยี่มิวิไล (2544 ; อ่างโน พะยอม วงศ์สารศรี. 2548 : 114) จำแนกองค์การที่ อยู่รอบตัวเราออกเป็น 3 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1. องค์การทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน มหาวิทยาลัย สถาบันทาง ศาสนา สมาคม สโมสร ชมรม และกลุ่มกิจกรรมต่างๆ
2. องค์การทางราชการ ได้แก่ หน่วยงานราชการต่างๆ ซึ่งครอบคลุมถึง กระทรวง ทบวง กรม ที่เรียกกันว่า ระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งเป็นองค์การที่มีขนาด ใหญ่โต มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนมาก

3. องค์กรเอกชนได้แก่ บริษัท ร้านค้าต่างๆ ที่ดำเนินกิจกรรมเพื่อผลประโยชน์ทางการค้าท่ามกลางองค์กรทั้งสิ้น และบางองค์กรก็ยังมีความสัมพันธ์กัน

พะยอม วงศ์สารศรี (2548 : 82) องค์กรคือกลุ่มคนที่รวมตัว มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่างๆ เพื่อแบ่งงานให้สมาชิกในองค์กรดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะขององค์กรเป็นระบบเปิดที่นำสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นสิ่งนำเข้า (Input) ซึ่งประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ แรงงาน ทุน ข่าวสารข้อมูลต่างๆ ฯลฯ ไปสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) ซึ่งก็คือ วิธีการและเทคนิคต่างๆ ในการจัดการเพื่อให้สิ่งนำเข้า (Input) ไปสู่สิ่งส่งออก (Output) ที่พึงประสงค์ และสิ่งส่งออก (Output) ดังกล่าว ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ (Products) หรือการบริการต่างๆ (Service) ขององค์กรคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบเหมือนกันทุกองค์กรคือ

1. องค์กรทุกองค์กรจะต้องมีเป้าประสงค์ชัดเจน (Distinct Purpose)
2. องค์กรจะต้องประกอบด้วยกลุ่มคน (People) เพราะการทำงานลำพังเพียงคนเดียวไม่เรียกว่าเป็นองค์กร
3. องค์กรจะต้องมีการกำหนดโครงสร้างอย่างชัดเจน (Deliberate Structure) เพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานได้สำเร็จ

เชสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด Chester I. Barnard (อ้างใน พะยอม วงศ์สารศรี, 2548 : 48) องค์กรคือระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้น ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึก โจเซปเอล มาสไซ Joseph L. Massie (1987 ; อ้างใน พะยอม วงศ์สารศรี, 2548 : 87) องค์กรคือ โครงสร้างหรือกระบวนการที่กลุ่มจัดตั้งขึ้น มีการกำหนดกิจกรรม หรืองานออกเป็นประเภทต่างๆ และมอบหมายความรับผิดชอบในกิจกรรมนั้นๆ ให้แก่สมาชิกได้ดำเนินการปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ประเภทขององค์กร

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551 : 49) ได้แบ่งองค์กรออกเป็น 2 ประเภท

1. องค์กรแบบเป็นทางการและองค์กรแบบไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Organizations) องค์กรแบบเป็นทางการหมายถึง องค์กรที่มีการกำหนด โครงสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรภายใต้ขอบเขตของอำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) หน้าที่ (Duty) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ตลอดระดับการบังคับบัญชา

(Hierarchy) ไว้อย่างเป็นระบบแน่นอน เช่น หน่วยงานรัฐบาล มหาวิทยาลัย และธุรกิจเอกชน เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกสามารถปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยไม่ก่อให้เกิดความสับสนและความซ้ำซ้อนในการทำงาน

ในขณะที่องค์การแบบไม่เป็นทางการจะมีลักษณะแตกต่างไปจากองค์การแบบเป็นทางการ โดยที่องค์การแบบนี้จะมีลักษณะการจัดโครงสร้างอย่างไม่รัดกุม มีความยืดหยุ่นมีกฎเกณฑ์แน่นอนและเปลี่ยนแปลงไปตามความสมัครใจของสมาชิก เช่น กลุ่ม ชมรม สโมสร และกลุ่มกิจการต่างๆ เป็นต้น องค์การแบบไม่เป็นทางการจึงมีความยืดหยุ่นและขอบเขตไม่แน่นอน สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

2. องค์การแบบปฐมภูมิและองค์การแบบทุติยภูมิ (Primary and Secondary Organization) นอกจากความสนใจในรูปแบบขององค์การ การศึกษาด้านพฤติกรรมขององค์การ ยังให้ความสนใจต่อบุคคลและการรวมตัวของบุคคลเข้าเป็นกลุ่มหรือสังคม โดยองค์การแบบปฐมภูมิ หมายถึงองค์การที่เกิดขึ้นเองในสังคม ซึ่งสมาชิกแต่ละคนจะมีความสัมพันธ์กันโดยส่วนตัว เช่น ครอบครัวในขณะที่องค์การแบบทุติยภูมิ หมายถึงองค์การที่เกิดจากการรวมตัวกันของสมาชิก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันบางประการ โดยที่สมาชิกแต่ละคนจะมีความสัมพันธ์แบบไม่เป็นส่วนตัว เช่น บริษัท สมาคม โรงเรียน เป็นต้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2548 : 140) ได้แบ่งโครงสร้างขององค์การออกเป็น 2 ประเภท

1. องค์การแบบปฐมและองค์การแบบมัธยม

1.1 องค์การแบบปฐม (Primary Organization) หมายถึง องค์การที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ สมาชิกมีความรู้จักสนิทสนมคุ้นเคยกันดี ลักษณะความสัมพันธ์ขององค์การแบบปฐมนั้น การติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นแบบส่วนตัว ไม่มีพิธีรีตอง เช่น ครอบครัว บ้านใกล้เรือนเคียง

1.2 องค์การแบบมัธยม (Secondary Organization) หมายถึง องค์การที่มีสมาชิกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุผล ความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเป็นผลเนื่องมาจากบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดขึ้นภายในองค์การ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การจึงไม่เป็นแบบส่วนตัว วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การแบบมัธยมมักตั้งขึ้น เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกองค์การ เช่น หน่วยงานราชการ ห้างหุ้นส่วน บริษัท สมาคม สโมสร โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น

2. องค์กรที่มีรูปแบบและองค์กรไร้รูปแบบ

2.1 องค์กรที่มีรูปแบบ (Formal Organization) หรือองค์กรรูปนัย หรือ องค์กรที่เป็นทางการคือ องค์กรที่มีโครงสร้างอย่างมีรูปแบบวางกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ใน ระเบียบแบบแผนหรือกำหนดไว้ในกฎหมาย มีสายบังคับบัญชา มีขั้นตอน มีการกำหนด หน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด มีการแบ่งงานกันตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรในลักษณะ นี้ จะเห็นได้จากองค์กรเอกชนและองค์กรของรัฐและองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ที่เรียกว่า ระบบราชการ (Bureacracy)

2.2 องค์กรไร้รูปแบบ (Informal Organization) หรือองค์กรอรูปนัยหรือ องค์กรนอกรูปแบบ หรือองค์กรที่ไม่เป็นทางการ องค์กรประเภทนี้เป็นองค์กรที่ไม่มี โครงสร้าง ไม่มีระเบียบและกำหนดกฎเกณฑ์แน่นอน ไม่มีการกำหนดหน้าที่ของหน่วยงาน แต่ละคนไม่มีสายการบังคับบัญชาวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรขึ้นอยู่กับความพอใจ และความสมัครใจของบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันอำนาจในการบริหารและการบังคับบัญชา มอบให้ ด้วยความยินยอม ศรัทธาและบารมีของผู้นำโดยยึดมั่นความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ไม่มีการ ยึดมั่นในหลักการ ขั้นตอน กระบวนการของการจัดองค์กรที่มีรูปแบบ

สรุปได้ว่าองค์กรหมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และช่วยกัน ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการแบ่งงานหรือกิจกรรมให้สมาชิกในองค์กรทำ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรระบบราชการ

1. ความหมายของระบบราชการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2548 : 84) กล่าวว่า ระบบราชการ คือ ระบบการบริหารงาน ที่มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงาน อาศัยกฎระเบียบที่แน่นอน ลักษณะการบังคับบัญชาเป็นไป ตามลำดับชั้น เป็นการบริหารงานในองค์กรขนาดใหญ่ ได้แก่ การบริหารงานของรัฐบาล สำหรับองค์กรเอกชนถ้ามีการพัฒนาเป็นองค์กรขนาดใหญ่เข้าข่ายการบริหารงานที่เรียก ระบบราชการเช่นกัน

อรุณ รักธรรม (2549 ; อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี. 2548 : 87) กล่าวว่า ระบบ ราชการ หมายถึง 1. เป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของการปกครอง ศูนย์กลางของอำนาจอยู่ในมือ ของบรรดาข้าราชการ ถ้าหากปรารถนาที่จะทำงานอะไรให้สำเร็จอย่างมีเป้าหมายแน่นอนแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมขนาดใหญ่และสลับซับซ้อน จะต้องมียุทธศาสตร์แบบราชการจึงจะทำ

ดังนั้นได้ 2. เป็นรูปแบบของ “องค์การทางสังคม” มนุษย์ก็คือข้าราชการนั่นเอง และบังคับบัญชาเป็นไปตามทางการ การทำโทษ อาจจะเป็นอุปนิสัย

นอกจากนี้ อรุณ ยังได้พูดถึงระบบราชการว่าระบบราชการก็คือ Red Tap ที่แปลว่าริบบิ้นสีแดง ซึ่งมีต้นกำเนิดของคำนี้มาจากการใช้ริบบิ้นสีแดงผูกมัดเอกสารกฎหมายของราชการในประเทศอังกฤษ ต่อมาจึงมีการใช้คำนี้ก่อนและการทำงานที่ยึดติดกับระเบียบ กฎเกณฑ์ไม่ยืดหยุ่นว่าเป็นการทำงานแบบริบบิ้นสีแดงลักษณะการทำงานแบบริบบิ้นสีแดง ก็คือ ติดยึดอยู่กับระเบียบ แบบฟอร์มต่างๆ ที่กำหนดไว้ไม่ยืดหยุ่น ปิดความรับผิดชอบ ไม่ยอมรับตำหนิการหรือตัดสินใจจะโยนให้หน่วยงานอื่น โดยมักอ้างว่าไม่ใช่งานตน ขั้นตอนของงานซับซ้อน เรื่องๆ หนึ่งต้องผ่านขั้นตอนต่างๆ หลายขั้นตอน งานจะมีลักษณะซ้ำซ้อนกัน บางเรื่องต้องติดต่อหลายหน่วยงาน แต่ละกองจะให้กรอกเอกสารคล้ายๆกันซึ่งลักษณะดังกล่าว ก่อให้เกิดความล่าช้าจนทำให้ราชการถูกวิจารณ์ว่าเป็นการทำงานแบบริบบิ้นสีแดงแต่อย่างไรก็ตาม การที่เป็นเช่นนี้ระบบราชการเองก็มีเหตุผล ซึ่งสามารถสรุปสาเหตุได้ดังต่อไปนี้

1. ปริมาณงานมีจำนวนมาก ซึ่งประกอบด้วยงานประจำและงานนโยบาย งานนโยบายลักษณะที่ต้องใช้ดุลยพินิจสูง มีความยืดหยุ่นพอควร เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาเป็นรายแ่งงานส่วนใหญ่ในระบบราชการเป็นงานประจำ มีขั้นตอนมาก และมีปริมาณมาก จึงมีความจำเป็นต้องสร้างระเบียบข้อบังคับและกฎเกณฑ์ดำเนินงานเพื่อให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย และเสมอภาคเท่าเทียมกันที่สำคัญคือลดการใช้ดุลยพินิจของข้าราชการลงไป เพื่อให้สามารถเผชิญกับงานจำนวนมากที่ไหลเข้ามาทุกวัน

2. งานราชการเป็นงานส่วนรวม ไม่มีใครเป็นเจ้าของเฉพาะตัว การที่จะไว้ใจ “คน” ให้ใช้ดุลยพินิจ ไม่อาจทำได้ จำเป็นต้องมีระเบียบข้อบังคับกฎเกณฑ์ขึ้นมากำหนดพฤติกรรมแนวดำเนินการของเจ้าหน้าที่ให้รัดกุม มีกระบวนการตรวจสอบเป็นชั้นๆ ไป ลักษณะของระบบราชการตามแนวอุดมคติซึ่งทุกประเทศพยายามมุ่งเข้าไปสู่ คือ ระบบที่ควบคุมโดยกฎเกณฑ์และหลักการ มิใช่ตัวบุคคล

3. ลักษณะ โครงสร้างขององค์การ มีการแบ่งหน้าที่ของงานตามลักษณะความชำนาญประเภทต่างๆ การแบ่งงานละเอียดลงไปย่อมมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เฉพาะเจาะจงลงไป แต่เรื่องที่ฝ่ายส่งมาอาจไม่ได้แยกตามประเภทงาน อาจมีลักษณะคาบเกี่ยวหลายงาน จึงก่อให้เกิดปัญหาถ้าขาดการประสานงานที่ดี

4. โลกทัศน์แบบราชการ ข้าราชการจะถูกลูกฝังทำงานตามหน้าที่ เรื่องที่ต้องตัดสินใจไม่กล้าเสี่ยง การวินิจฉัยสั่งการจึงไปรวมอยู่ที่ระดับสูง มีลักษณะรวบอำนาจ มีการส่งเรื่องขึ้นไปเพื่อ “หารือ” เพื่อ “พิจารณา” ซึ่งก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน

แมกซ์เวเบอร์ MaxWeber (1984 ; อ้างใน พะยอม วงศ์สารศรี. 2548 : 98) กล่าวว่าระบบราชการก็คือ การใช้อำนาจปกครอง ซึ่งอำนาจนี้มีหลักฐานมาจากความถูกต้องที่คนในสังคมยอมรับซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1. อำนาจตามลักษณะส่วนตัวหรือบารมีอำนาจ (Charismatic Domination) เป็นอำนาจที่มีลักษณะเด่นเป็นคุณสมบัติพิเศษของบุคคล หลักการของลักษณะส่วนตัวของอำนาจส่วนตัวทางสังคมมีความสัมพันธ์กับรูปองค์กรของชุมชน เช่น วีรบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ ผู้นำทางทหารผู้วิเศษที่รู้เหตุการณ์ล่วงหน้า ผู้ช่วยเหลื่อมมนุษย์ เช่น กษัตริย์ ลักษณะเช่นนี้อำนาจการปกครองจำกัดอยู่ที่กลุ่มจงรักภักดี

2. อำนาจตามประเพณีนิยม (Traditional Domination) เป็นการใช้อำนาจโดยปราศจากคณะผู้บริหาร เป็นที่ปฏิบัติต่อกันมาจนเป็นประเพณีที่สังคมนั้นๆ ให้การยอมรับ

3. อำนาจตามกฎหมาย (Legal/Rational Domination) เป็นการใช้อำนาจตามที่มีการระบุหรือกำหนดไว้ในกฎหมาย มีลักษณะเป็นเหตุผล อำนาจชนิดนี้เกิดขึ้นเฉพาะตำแหน่งไม่ถือตัวบุคคลเป็นสำคัญ ขอบเขตของอำนาจมีเพียงเท่าที่ได้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ไว้

นอกจากนี้ แมกซ์เวเบอร์ MaxWeber ได้กำหนดรูปแบบขององค์การอย่างเป็นทางการขององค์การระบบราชการขึ้น ตามที่เสนอต่อไปนี้

1. ต้องมีระบบการจัดอำนาจในองค์การ
2. อาจตีความคำว่าข้าราชการไปถึงข้าราชการที่ทำงานสาธารณะและเอกชน
3. มีการใช้เหตุผลใน โครงสร้างของงาน
4. มีการกระทำอย่างเป็นทางการ
5. มีการจัดองค์การแยกออกไปจากส่วนตัว
6. บุคคลไม่มีสิทธิในทรัพย์สินของราชการ
7. ความสามารถพิเศษและการฝึกอบรม เป็นสิ่งต้องการสำหรับชนชั้น

ผู้บริหาร

8. สมาชิกขององค์การมาจากการคัดเลือกและแข่งขัน บนพื้นฐานของ

ความสามารถ

9. แต่ละองค์การหรือหน่วยงานต้องกำหนดแน่นอนชัดเจนในอำนาจและความถูกต้องตามกฎหมาย

สรุปได้ว่าระบบราชการ หมายถึง ระบบการบริหารงานที่มีข้าราชการเป็นผู้บริหารงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและระบบการบริหารงานจะมีลักษณะการบังคับบัญชาเป็น ไปตามลำดับชั้น

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1. ความหมายของความสุข

อภิสัทธี ชำรงวารวณ (2552 : 114) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 8 ด้านคือ

1. ความสุขที่มีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคง
2. ความสุขที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี
3. ความสุขที่มีครอบครัวที่อบอุ่น
4. ความสุขที่มีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากความภาคภูมิใจ
6. ความสุขที่มีอิสรภาพในการคิด การพูด ซึ่งต้องไม่สร้างความสะดวกหรือ

ให้กับผู้อื่น

7. ความสุขที่เข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน
8. ความสุขที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2550 : 98) กล่าวว่า ความสุขแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1. ความสุขทางกาย เกิดจากการที่มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ทั้งร่างกายและ

จิตใจ

2. ความสุขจากการมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรต่อกัน
3. ความสุขจากบุคคล สังคมแวดล้อม มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อ

ชุมชนที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสภาพแวดล้อมและสังคม

4. ความสุขจากการผ่อนคลายจากสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะจากการทำงานและการดำเนิน

ชีวิต

5. ความสุขจากการพัฒนาตนเอง นำไปสู่ความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าใน

การทำงาน

6. ความสุขจากการที่ศรัทธาและนับถือศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

7. ความสุขจากการไม่มีหนี้ รู้จักใช้เงิน อดออม

8. ความสุขจากครอบครัว ครอบครัวที่เข้มแข็งอบอุ่นคอยเป็นกำลังใจ

สนับสนุนการทำงาน

เฟรย์และสตุตเซอร์ (Frey and Stutzer. 2002 : 145) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับความสุข โดยแบ่งความสุขออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยที่ความสุขในเชิงภาวะ

วิสัย (Objective Happiness) จะวัดจากความสุจากกฎเกณฑ์สังคม โดยจะวัดความสุขในขณะนั้นตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) จะเน้นวัดจากความสุขส่วนตัวของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้นประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) แสดงออกในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างอิงถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจซึ่งทางกายภาพแล้วจะส่งผ่านการรับรู้ ความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่

สรุปได้ว่าความสุขหมายถึง ภาวะที่มนุษย์มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชน มีสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ไม่มีหนี้สินและมีครอบครัวที่อบอุ่น

2. ประเภทของความสุข

2.1 ความสุขที่มีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคง

รังสิมา มั่นใจอารย์ (2550 : 45) ได้กล่าวว่า การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมไม่ว่าในยุคสมัยใด ล้วนต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพึ่งพาอาศัย และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้วยเหตุผลที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้โดยลำพัง จำเป็นต้องอาศัยอยู่ร่วมกันจากสังคมขนาดเล็กซึ่งมีลักษณะเป็นชนเผ่า จนเกิดการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนปัจจัยการดำรงชีพจนกลายเป็นสังคมภูมิภาค และขยายตัวเป็นสังคมประเทศและสังคมโลก ดังนั้นความต้องการของมนุษย์ เป็นแรงผลักดันให้คนทำงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานผลักดันให้บุคคลแสวงหาสิ่งที่ตนต้องการด้วยวิธีการต่างๆ มนุษย์มีความต้องการมากมายทั้งทางร่างกายและจิตใจสาเหตุที่มนุษย์กระทำสิ่งต่างๆ ก็เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของมนุษย์ไม่สิ้นสุด และมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ เมื่อความ

ต้องการในขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีแรงผลักดันทำให้เกิดความต้องการใหม่ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไม่เพียงพอและไม่มีที่สิ้นสุด

ยูเอ็นดีพี UNDP (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2547 : 87) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความมั่นคงของมนุษย์” หมายถึงการที่ประชาชนสามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างปลอดภัยและอิสระและมั่นใจได้ว่า โอกาสที่เขาได้รับอยู่ในปัจจุบันจะไม่สูญเสียไปในวันข้างหน้าความมั่นคงของมนุษย์มี 2 มิติหลักคือ

1. ปลอดภัยจากภัยคุกคามที่เรื้อรังอาทิความหิวโหยโรคร้ายต่างๆ และภาวะความกดดัน

2. การคุ้มครองจากการคุกคามอันฉับพลันในการดำเนินชีวิตปกติประจำวันไม่ว่าจะเป็นการงานหรือในชุมชน

ความมั่นคงด้านสุขภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 7 องค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ
2. ความมั่นคงด้านอาหาร
3. ความมั่นคงด้านสุขภาพ
4. ความมั่นคงด้านสิ่งแวดล้อม
5. ความมั่นคงส่วนบุคคล
6. ความมั่นคงของชุมชน
7. ความมั่นคงด้านการเมือง

อับบราฮัมเอช มาสโลว์ Abraham H. Maslow (พิทยา บวรวัฒนา. 2550 : 124)

กล่าวว่า

1. มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมากก่อนมาหลังได้ดังต่อไปนี้คือ

1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร การนอน การหายใจ และสิ่งอื่นๆ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ถือเป็นลำดับความต้องการขั้นต่ำและขั้นแรกของมนุษย์

1.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการลำดับขั้นต่อไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต เช่น มนุษย์ต้องการได้รับการคุ้มครองปลอดภัยจากภัยอันตรายและการข่มขู่ต่างๆ

1.3 ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม เป็นความต้องการลำดับขั้นสูงถัดขึ้นไปจากความต้องการด้านกายภาพและความปลอดภัย หลังจากที่มีความพอใจของมนุษย์ทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์เกิดความ ต้องการใหม่ขึ้นมา คือความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ

1.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคมนั้นคือลำดับขั้นความต้องการลำดับที่สี่ของมนุษย์ มนุษย์ที่ความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย และการผูกพันในสังคม ได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจและ จะหันไปสู่ความต้องการลำดับที่สี่นี้ การจูงใจมนุษย์ที่มีความต้องการแบบนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยกลวิธีที่จะสามารถสนองความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่สี่นี้ให้ได้ การมีฐานะเด่นหมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับการยกย่องในสังคมนั้น หมายถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพสูง และได้รับการยกย่องจากคนในสังคม

1.5 ความต้องการที่จะประจักษ์ตน หรือตระหนักถึงความจริงในตนเอง (Self – Actualization) เป็นลำดับขั้นของความต้องการที่สูงที่สุด หมายถึงการที่มนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ที่สุด ซึ่งเท่ากับเปิด โอกาสให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการของตนเท่าที่ตนจะมีความสามารถกระทำได้

2. ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความ ต้องการในลำดับขั้นถัดขึ้นไป

3. ความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการประจักษ์ตนของมนุษย์ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ องค์กรที่ดีที่สุด คือองค์กรที่สามารถสร้างคนให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่นๆ เป็นคนที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ เป็นคนที่ไม่ทำอะไรฝืนความรู้สึกและเป็นคนที่ต้องการความเป็นส่วนตัว

สรุปได้ว่าความสุขที่มีหลักประกันในชีวิตที่มั่นคงหมายถึง การมีที่อยู่อาศัย เป็นของตัวเอง มีเงินใช้สอยโดยไม่ติดขัด มีอาหารการกินอย่างพอเพียงและมีหน้าที่การงานที่มั่นคง

2.2 ความสุขที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี

วศิน อินทสระ(2548 : 61) ได้กล่าวว่า มนุษย์เราจะมีความสุขดีก็ต่อเมื่อมีสุขภาพกายและจิตดี แต่ระหว่างสุขภาพกายกับสุขภาพจิตนั้น สุขภาพจิตสำคัญกว่าเพราะถ้า

สุขภาพจิตดี แม้สุขภาพกายจะกระทบกระทั่งแทนเช่นคนชราที่พอลงความทุกข์ในชีวิตได้ แต่ถ้าสุขภาพจิตเสื่อมทรุดโทรมแล้ว แม้สุขภาพกายจะดีก็ไม่มีความสุข ความสุขใจเป็นพรอันประเสริฐของชีวิต เพราะทำให้ชีวิตสดชื่นรื่นรมย์ รู้สึกว่าชีวิตนี้มีความหมาย ความสุขกายมีระยะกาลสั้นกว่าความสุขทางใจ และสุขแล้วก็ไม่หวนกลับมาอีก ส่วนความสุขทางใจมีระยะยาวนานกว่ามาก และหวนกลับมาครั้งแล้วครั้งเล่าความสุขใดที่เกิดขึ้นแก่ใจแล้ว จะสถิตอยู่ยั่งยืนนานในส่วนลึกของใจพร้อมที่จะขึ้นมาให้ความรื่นรมย์แก่เราอีกเมื่อระลึกถึง ความสุขทางใจจึงเป็นของทิพย์ ระหว่างสุขภาพกับสุขใจนั้น ความสุขใจมีคุณค่าสูงกว่า ปลอดภัยกว่าหาได้ง่ายกว่า

เลয়ারด์ Layard (วรรณา ประยุกต์วงศ์ และชนัญญาสินชื่น. 2551 : 84-89) ได้สรุปว่าความสุข (Happiness) คือระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ในแต่ละบุคคลซึ่งเป็นการรู้สึกรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกเชิงบวกเช่นความสนุกสนานความหฤหรรษ์ ฯลฯ ตรงข้ามกับความไม่สุข (Unhappiness) หรือความทุกข์แต่เมื่อย้อนกลับไปพิจารณาความหมายตามภาษากรีกโบราณคือคำว่า “Eudomonia” หรือความสุขประเภทหนึ่งซึ่งเป็นสภาวะของจิตวิญญาณที่ดี (Wellbeing spirit) โดยนักปรัชญากรีกโบราณเช่นอริสโตเติลเชื่อว่านี่คือเป้าหมายของชีวิตเพื่อบรรลุซึ่งความสุขประเภทนี้บนฐานของความประพฤติที่ดีงามและมีคุณธรรมจริยธรรมและแม้ว่าความหมายของความสุขในปัจจุบันจะแตกต่างจากความหมายของนักปรัชญากรีกแต่ก็มีการศึกษาวิจัยถึงมิติเชิงคุณภาพของความสุขในหลายประเด็นคือบุคคลที่มีความชัดเจนในเป้าหมายชีวิตจะมีความสุขมากกว่าบุคคลที่ยังไม่มีความชัดเจนหรือบุคคลที่มีความรู้สึกสุขจะช่วยทำให้ชีวิตยืนยาวขึ้นและในปัจจุบันองค์การอนามัยโลกก็ยอมรับว่าสภาวะที่ดี (Well being) ไม่ควรจำกัดอยู่ที่สุขภาพกายแต่รวมถึงสุขภาพจิตที่ดีหรือความสุขด้วย

อเล็กซานดรอวา Alexandrova (รศรินทร์เกรย์และคณะ. 2549 : 51) ได้ให้ความหมายของความสุขในทางจิตวิทยาไว้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกรวมทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อยซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิตที่กำลังดำเนินอยู่ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตและทัศนคติที่มีต่อการดำเนินชีวิตหลักการวิหิตคิดประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุขและความทุกข์และระดับของความสุขกับความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

สรุปได้ว่าความสุขที่มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีหมายถึง การที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่มีโรคประจำตัว มีสุขภาพจิตที่ดี มีทัศนคติที่ดีและมองโลกในแง่ดี

2.3 ความสุขที่มีครอบครัวที่อบอุ่น

ศูนย์วิจัยและพัฒนาครอบครัวไทย (2553 : 34) ได้กล่าวว่าครอบครัว หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยการเกิดการแต่งงานหรือการรับเป็นบุตรบุญธรรมและอาศัยอยู่ร่วมกันในบ้านเรือนหรือที่พักอาศัยเดียวกันหรืออาจแยกกันอยู่ชั่วคราวตามความจำเป็นในด้านการศึกษาหรือการทำงานอาชีพแต่ยังคงมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างต่อเนื่อง

รังสิมา มั่นใจอารย์ (2550 : 57) ได้กล่าวว่าผู้ที่มีครอบครัวควรจะต้องมี หลักธรรมประจำใจ เพื่อให้เกิดความสุขความเจริญในชีวิต คือ ธรรมวาสนธรรม 4 ประกอบด้วย

1. สัจจะ ความซื่อสัตย์จริงใจต่อกันทั้งกาย วาจา และใจ
2. ทบะ การรู้จักข่มจิตใจ ยับยั้งจิตใจไม่ให้ลุ่มหลง โกรธเคือง กระทบ

กระวาย

3. ขันติ ความอดทนอดกลั้นของจิตใจ สามารถควบคุมบังคับตนเองจาก ความยากลำบาก ความเจ็บใจ เสียใจ

4. จาคะ การเสียสละสิ่งของ กำลังกาย กำลังใจ เพื่อสงเคราะห์ซึ่งกัน และกัน

สนอง วรอุไร (2548 : 34) ได้กล่าวว่ารากฐานสำคัญของชีวิตที่ประสบความสำเร็จ คือ ครอบครัวที่ดี มีความรัก มีความสามัคคี มีความอบอุ่น ชีวิตที่ประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ต้องมีความสุข ความสุขมี 3 ประเภท ประเภทแรกที่คนทั่วไป ไขว่คว้าหากันด้วยการใช้เงินใช้ทอง ใช้เวลามากไปแลกมานั้น เรียกว่าความสุข คือสุขจากตาเห็น ของสวยงาม สุขจากได้กลิ่นหอม ลิ้นสัมผัสรสอร่อยสุขประเภทนี้สั้นและมีทุกข์เจือปน มาเร็ว ไปเร็ว อยู่กับเราเพียงชั่วคราว ความสุขประเภทที่สอง คือสุขจากจิตสงบซึ่งละเอียดและยืนยาว กว่า ประเภทที่สาม ความสุขที่มนุษย์สามารถเข้าถึงได้ คือความสุขจากจิตที่เป็นอิสระ ไม่ตก เป็นทาสอะไรมีอะไรมากระทบจิตก็ไม่ตกเป็นทาส ใครก็ทำได้ทุกขณะและเมื่อตื่นก็จะมี ความสุขตลอดโดยไม่ต้องแสวงหาไม่ต้องดิ้นรน

พระธรรมกิตติคุณ (2547 : 47) ได้กล่าวว่าครอบครัว หมายถึง ความรัก ความอบอุ่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่พร้อมหน้าพร้อมตากัน

ประเวศ วะสี (2544 : 92) ครอบครัวเป็นทุกสิ่งทุกอย่างของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ชีวิตอยู่ในครอบครัวในช่วงของความเป็นเด็ก เป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุดในชีวิตของมนุษย์ มีเรื่องสำคัญต่าง ๆ มากมายที่มนุษย์จำเป็นต้องเรียนรู้ในวัยเด็ก ด้วยเหตุนี้ธรรมชาติ จึงกำหนดระยะเวลาของการเป็นทารกของมนุษย์ไว้นานกว่าสัตว์ชนิดอื่น สิ่งที่ถูกมนุษย์จะต้อง

เรียนรู้ในระดับปฐมวัยแห่งชีวิตได้แก่ เรื่องของภาษา วัฒนธรรม สังคม ตลอดจนถึงเรื่องของ อาชีพ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ลูกมนุษย์สามารถปรับตัวไปสู่ชีวิตที่ดีกว่าเดิม สามารถสืบทอดมรดกทาง สังคมและวัฒนธรรม และสามารถบำรุงรักษาสร้างสรรค์ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมไว้ สำหรับลูกหลานตามแนวทางที่บรรพบุรุษรุ่นก่อน ได้ปฏิบัติกันมาแล้วครอบครัวเปรียบเสมือน เป็นหัวใจหรือเป็น โครงสร้างพื้นฐานของสถาบันครอบครัวทางสังคมของมนุษย์การพัฒนาทุก ชนิดจะต้องเริ่มต้นจากครอบครัว และไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในลักษณะใดก็ตาม ครอบครัวจะรับผลกระทบมากที่สุดทุกครั้ง การทำให้ครอบครัวอบอุ่นและมีความสุขจึง เป็นการสร้างฐานของครอบครัวและสังคมให้มั่นคงและเป็นการเริ่มต้นการพัฒนาอย่างถูกทาง ครอบครัวอบอุ่นและมีความสุขจะต้องมีองค์ประกอบในลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ ต้องมี ฐานะเศรษฐกิจที่มั่นคง พ่อแม่ต้องมีเวลาให้ลูกหลาน พ่อ แม่ ลูก เครือญาติมีกิจกรรมทางสังคม ร่วมกันอยู่บ่อย ๆ บรรยากาศในครอบครัวเต็มไปด้วยมิตรไมตรี ไม่มีการทะเลาะวิวาท ไม่มี ความขัดแย้งขั้นรุนแรงหรือขั้นวิกฤติ ครอบครัวปลอดจากอบายมุข ไม่มีขีดจำกัดทางพื้นที่ทั้ง ในบ้านและนอกบ้าน มีศีลธรรมเป็นเครื่องชี้นำชีวิต และครอบครัวต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี สรุปได้ว่าความสุขที่มีครอบครัวที่อบอุ่นหมายถึง การที่คนในครอบครัวมี เวลาให้กัน มีความรักใคร่กัน ไม่ทะเลาะเบาะแว้งกันและคู่สามีภรรยาไม่นอกใจกัน

2.4 ความสุขที่มีชุมชนที่เข้มแข็ง

ณัฐรี ศรีทอง (2552 : 57) ได้กล่าวว่าชุมชนหมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่อยู่ อาศัยร่วมกันในพื้นที่แห่งหนึ่งมีความเชื่อผลประโยชน์ กิจกรรมและมีคุณสมบัติอื่นๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน

ประเวศ วะสี (2544 : 105) ได้อธิบายคำว่า ชุมชนและมองภาพของชุมชน เข้มแข็งไว้ว่า ความเป็นชุมชนหมายถึง การที่ประชาชนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีอุดมคติร่วมกัน หรือมีความเชื่อร่วมกันในบางเรื่อง มีการติดต่อสื่อสารกัน หรือมีการรวมกลุ่ม กัน จะอยู่ห่างกันก็ได้แต่มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความรัก มีมิตรภาพ มีการเรียนรู้ร่วมกันใน การกระทำในการปฏิบัติบางสิ่งบางอย่าง และมีการจัดการเมื่อเกิดความเป็นชุมชนขึ้น สมาชิก จะมีความสุขเป็นล้นพ้น และมีความสร้างสรรค์สูง ยังมีศักยภาพที่จะทำอะไรให้สำเร็จทุกอย่าง เป็นศักยภาพอย่าง ไม่มีข้อจำกัด การที่ชุมชนมีความเข้มแข็งทำให้เกิดความสุข ความสร้างสรรค์ และมีศักยภาพ ก็เนื่องจากประกอบด้วยองค์ประกอบที่ทรงพลังทั้ง 3 ประเภท มาผนวกกันเข้า คือ มีความผูกพันกันทางจิตวิญญาณ มีการเรียนรู้จากการกระทำร่วมกัน และมีการจัดการ ดัง รายละเอียดต่อไปนี้

1. มีความผูกพันทางจิตวิญญาณ (Spiritual Binding) มีความเอื้ออาทร ความอบอุ่น ความไว้นือเชื่อใจซึ่งกันและกัน ทำให้ร่วมมือกันได้อย่างสนิทใจ
2. มีการเรียนรู้จากการกระทำร่วมกัน (Interactive Learning Through action) งานยาก ๆ ในชุมชนทำให้สำเร็จด้วยคนเพียงน้อยไม่ได้ ต้องอาศัยคนจำนวนมาก มาเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเกิดขึ้นได้ยาก ถ้าคนขาดความรักความเมตตาต่อกันในชุมชนที่มีความเข้มแข็ง สมาชิกมีความรักความเมตตาต่อกันเป็นพื้นฐาน ทำให้การเรียนรู้ร่วมกันเกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ และมีความสุขด้วย

3. มีการจัดการ (Management) การจัดการเป็นเครื่องมือที่ทรงพลัง ทำให้สิ่งที่ยากเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ง่าย ทำให้สิ่งที่เป็นไปไม่ได้เปลี่ยนเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้เทคนิควิธีการจัดการที่ทำให้เกิดการรวมพลังของกลุ่มในทางสร้างสรรค์หลายวิธี

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน มีพลังอย่างสูง เมื่อผนวกเข้าด้วยกันทั้งสามประการ ในความเป็นชุมชน ทำให้พลังสร้างสรรค์และศักยภาพของชุมชนสูงขึ้นอย่างไม่มีขอบเขตจำกัด สังคมไทยจำเป็นต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจความสำคัญและความเข้มแข็งของชุมชน และสร้างยุทธศาสตร์ชุมชนให้เป็นยุทธศาสตร์ของชาติ ถ้าสามารถทำได้เช่นนี้มนุษย์ สังคม และธรรมชาติจะเกิดสันติสุขอันยั่งยืน

อนุชาติ พวงสำลีและอรทัย อาจอ่ำ (2541 : 47) ได้อธิบายว่าโดยแท้จริงแล้วชุมชนหมายถึงการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งการรวมตัวดังกล่าวอาจรวมตัวตามพื้นที่หรือไม่ก็ได้ สิ่งสำคัญอยู่ที่สมาชิกของชุมชนมีการติดต่อสื่อสารกัน มีความเอื้ออาทรต่อกันมีการทำกิจกรรมร่วมกันมีการเรียนรู้ร่วมกันในการทำกิจกรรมมีการบริหารจัดการสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงชุมชนในเชิงกระบวนการที่มีความเคลื่อนไหวแล้ว ความเป็นชุมชนสามารถวัดได้ หรือพิจารณาได้จากกิจกรรมหรือการเคลื่อนไหวของกลุ่มคนที่รวมตัวกันเป็นกลุ่ม

โฮแมน (Homan. 1994 : 241) ได้กล่าวว่าชุมชนคือ จิตวิญญาณหรือความรู้สึก ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โปปลิน (Poplin. 1979 : 97) ได้อธิบายถึงชุมชนใน 3 ฐานะ คือ ชุมชนในฐานะหน่วยทางภูมิศาสตร์ เป็นพื้นที่ที่มีอาณาบริเวณแน่นอนและเป็นที่อยู่อาศัยของกลุ่มคนในพื้นที่ดังกล่าว ชุมชนในฐานะหน่วยขององค์กรทางสังคม ซึ่งแต่ละองค์กรต่างมีโครงสร้างของตนเองโดยเฉพาะ โดยแต่ละองค์กรมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน และชุมชนในฐานะเป็นหน่วยงานทางจิตวิทยาทางวัฒนธรรม ซึ่งมีความรู้สึก

ร่วมกันระหว่างสมาชิกในชุมชนมีความรู้สึกผูกพันช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างสมาชิกในชุมชน

สรุปได้ว่าความสุขที่มีชุมชนที่เข้มแข็ง หมายถึง การที่มีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง เกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนเองทำงานและพักอาศัย

2.5 ความสุขจากความภาคภูมิใจ

สุพัตรา ทาวงศ์ (2555 : เว็ปไซต์) ได้กล่าวว่าความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองในทางที่ดี มีความเคารพและยอมรับตนเองว่ามีความสำคัญ มีความสามารถและใช้ความสามารถที่มีอยู่กระทำให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ยอมรับนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น และมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายความภาคภูมิใจในตนเองนั้น พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบตนเองที่แท้จริง (Self - Concept) กับตนในอุดมคติ (Ideal self) โดยคนที่มองเห็นตนเองในอุดมคติ ขัดแย้งกับตนเองตามความเป็นจริง จะมีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ (Low self- Esteem) และคนที่มีความคิดเห็นตรงกันกับตนในอุดมคติ จะเป็นคนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูง บุคคลจะรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองได้ก็ต่อเมื่อยอมรับตนเองได้ โดยที่การรับรู้ของบุคคลตามที่เขารับรู้สอดคล้องกับตนในอุดมคติหรือตามที่ตนเองคาดหวัง ทั้งในด้านความรู้สึก เจตคติ ความเชื่อในเอกลักษณ์และคุณค่า ความศรัทธาในตนเอง รวมทั้งการรับรู้สัมพันธ์ภาพของตนเองกับบุคคลอื่น ถ้าบุคคลใดคิดว่าตนเองตามความเป็นจริงเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกับตนเองในอุดมคติมากเพียงใด บุคคลก็จะมีภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น หรือกล่าวได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นผลต่างของความคลาดเคลื่อนของตัวตนที่แท้จริงและตัวตนที่อยากจะเป็น นอกจากนี้ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของบุคคลก็มีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลด้วย กล่าวคือ ถ้าสถานการณ์เป็นไปในด้านดีมีความสำเร็จในสิ่งที่กระทำ ความภาคภูมิใจในตนเองก็เพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามการประสบความสำเร็จล้มเหลวก็จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนไม่มีความสามารถ ไร้ประโยชน์ ความภาคภูมิใจในตนเองย่อมลดลง

สมศักดิ์ หวานกิจเจริญ (2554 : 84) ได้กล่าวว่า ความสุข ความเจริญรุ่งเรือง มักจะเกิดขึ้นในช่วงระหว่างการดำเนิน ไปสู่เป้าหมายมากกว่า เมื่อคุณได้ไปถึงเป้าหมายจริงๆ แล้วเสียอีก อาจเคยสังเกตการวางแผนหรือการคิดค้นเพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ก็สามารถทำให้เรามีความสุขไม่แพ้เป้าหมายจริงๆ หรือบางครั้งอาจทำให้เรารู้สึกสนุกมากกว่าเสียด้วยซ้ำ และเมื่อประสบผลสำเร็จแล้วอาจจะรู้สึกเฉยๆ กับสิ่งนั้นจนกระทั่งได้พบเป้าหมายใหม่

สนอง วรอุไร (2548 : 62-68) ได้กล่าวว่าคนเราจะมีความสุขได้นั้นจะต้องมีงานที่ดีทำ เพราะชีวิตคืองาน งานคือชีวิต ทุกคนที่มีชีวิตจึงต้องมึงานหมดชีวิตเมื่อไหร่ก็หมดงาน คนที่มีชีวิตเหลือน้อย นอนอยู่ที่โรงพยาบาลจึงไม่ค่อยมีงานทำ งานที่คืนนั้นเมื่อทำแล้ว ไม่ผิดกฎหมาย สร้างประโยชน์ ไม่เบียดเบียน ไม่ทำให้ใครหลงมกมาย

สรุปได้ว่าความสุขจากความภาคภูมิใจ หมายถึง การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน รู้สึกได้ว่าอาชีพของตนเองมีเกียรติสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นและมีความสุขกับผลงานที่ตนเองได้ทำออกมา

2.6 ความสุขที่มีอิสรภาพในการคิด การพูด ซึ่งต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น

สมศักดิ์ หวานกิจเจริญ (2554 : 42) ได้กล่าวว่าความคิดของผู้ที่ให้ความสำคัญในการดำเนินชีวิตมีดังนี้

1. ความสุขกับสิ่งที่ทำอยู่ตอนนี้ มากกว่าการคอยแต่จะหาสิ่งที่จะต้องทำต่อไปมีความสุขกับวันหยุดของเราตอนนี้ แล้วค่อยกังวลกับเรื่องงานของคุณภายหลังอยู่กับปัจจุบันและสนใจกับปัจจุบันและสนใจสิ่งที่ทำในตอนนี้ ให้มากกว่าที่จะกังวลว่างานต่อไปจะเป็นอย่างไร

2. เรียนรู้ไปในระหว่างการทำงาน ไม่ใช่เรียนรู้เมื่องานเสร็จ สร้างความอยากรู้อยากเห็นและค่อยๆ พัฒนาการเรียนให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. วัตถุประสงค์ของการเจริญเติบโตที่เกิดขึ้น รวมทั้งการลงทุนสำหรับตัวคุณเอง แทนที่จะวัดด้วยผลสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว คิดว่าตัวคุณเปรียบเสมือนองค์กรองค์กรหนึ่ง ให้พิจารณาจุดของคุณว่าคุณมีความเข้มแข็งหรืออ่อนแอเพียงใด

4. ทำให้น้อยลง เพื่อให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น หยุดวิ่งผ่านไปมา จงหยุดและใช้เวลาเพื่อคิดว่า อะไรเป็นสิ่งที่สำคัญในตอนนี้

5. พุ่งเป้าไปที่เข็มทิศชีวิต รู้ว่าด้านที่สำคัญที่สุดของชีวิตคือสิ่งต่างๆ ที่คุณทำในระหว่างทางที่คุณกำลังมุ่งหน้าสู่เป้าหมายของคุณนั่นเอง

จิราพร นพแก้ว (2553 : 31) ได้ให้ความหมายอิสรภาพ (Freedom) หมายถึง การกระทำหรือความคิดที่แสดงออกต่อพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง ได้อย่างเป็นอิสระไม่ถูกบังคับหรือ ไม่เป็นการกระทำที่ขัดขวางและกระทบกระเทือนต่อผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน สามารถแสดงออกทางความคิดตามความต้องการของตนเองอย่างมีอิสระ โดยใช้ความมีเหตุผล

ในการกำหนดขอบเขตของการมีอิสรภาพซึ่งสามารถจำแนกอิสรภาพได้ 2 องค์ประกอบใหญ่ 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1. อิสรภาพทางการกระทำ (Doing Freedom) หมายถึง การที่บุคคลมีอิสรเสรีสามารถกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ตามความต้องการของตนเองโดยที่ไม่ถูกบีบบังคับและกระทำให้บุคคลอื่นได้รับความกระทบกระเทือนจากการกระทำนั้น ๆ โดยการกระทำนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานความมีเหตุผลและความถูกต้องประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1 อิสรภาพทางกาย (Physical Freedom) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความมีอิสรเสรีจากความต้องการพื้นฐานของชีวิตคืออาหารเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคหรือการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีโดยการที่รู้จักบริโภคหรือประโยชน์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชีวิตอย่างรู้ถึงคุณค่าที่แท้จริงของสิ่งเหล่านี้

1.2 อิสรภาพทางสังคม (Social Freedom) หมายถึง การกระทำที่แสดงถึงความมีอิสรเสรีจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลชุมชนองค์กรหรือสภาพแวดล้อมของสังคมที่เกิดจากความเต็มใจปราศจากการถูกบังคับให้กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งโดยไม่เต็มใจ

2. อิสรภาพทางความคิด (Thinking Freedom) หมายถึง ความมีอิสรเสรีทางความคิดและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีสามารถคิดและแสดงความคิดเห็นตามความรู้สึกรู้สึกของตน โดยจะต้องอยู่บนความจริงและความถูกต้องซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.1 อิสรภาพทางอารมณ์ (Emotion Freedom) หมายถึง ความคิดที่มีอิสรเสรีจากสภาวะทางอารมณ์ของตนเองหรือบุคคลอื่น ไม่ถูกครอบงำจากกิเลสและมีคุณภาพจิตที่ดีมีคุณประโยชน์ต่อตนเองควบคุมไม่ให้อารมณ์และความต้องการของตนเองอยู่เหนือเหตุผลและความถูกต้อง

2.2 อิสรภาพทางปัญญา (Intellectual Freedom) หมายถึง ความคิดที่มีอิสรเสรีไม่ถูกกีดกันให้รู้เข้าใจในสิ่งต่างๆตามความเป็นจริงความมีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดได้อย่างเป็นอิสระสามารถคิดอย่างมีเหตุผลแสดงออกอย่างมีเป้าหมายสามารถปรับตัวต่อปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ธนชาติ ชูวานันท์ (2549 : 26-29) ได้กล่าวว่าความคิดใหม่ๆ จะพาให้เราเดินก้าวไปข้างหน้า ความคิดใหม่ๆ จะประกอบไปด้วยแผนที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นแผนที่สร้างขึ้นมาจากหัวใจของความเชื่อที่มีอยู่ในองค์กรและของแต่ละบุคคลที่อยู่ในองค์กร

สนอง วรอุไร (2548 : 65-69) ได้กล่าวว่าอิสรภาพแห่งชีวิตคือ การหนีให้พ้นจากความเสื่อม หากต้องการเป็นใหญ่ในใจตัวเอง เราต้องเริ่มจากการกำจัดบ่อเกิดแห่งความเสื่อมจากความเป็นมนุษย์ให้ได้ก่อนเหตุแห่งความเสื่อมมีดังนี้

1. วัตถุ ยิ่งวัตถุเจริญมากเท่าใด สิ่งล่อลวงใจยิ่งมาก
2. อบายมุขทั้ง 6 ได้แก่ ดิตสุรา ชอบเที่ยวกลางคืน ชอบดูการละเล่น ชอบเล่นการพนัน หมั่นมั่วสุมบาปมิตรและเกียจคร้านการทำงาน
3. ความไม่มีศีล คือ ความเสื่อมของชีวิตมนุษย์ การละเมิดกฎหมาย การคอร์รัปชัน การทุจริต การลักขโมย

4. เห็นผิด คือ ไม่เชื่อว่าบาปมีจริง ไม่เชื่อว่าการกระทำผิดมีผลตามมา

วีรวิชญะสศิริานนท์ (2544 : 84) ได้แบ่งกระบวนการคิดออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การคิดขั้นสูง คือ เป็นกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดเพื่อวิเคราะห์ คิดเพื่อวิจัย คิดเพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจ

2. การคิดขั้นกลาง คือ การคิดที่เปิดกว้าง คิด ไกลและหลากหลาย ภายใต้ความมีเหตุมีผลอย่างชัดเจน

3. การคิดขั้นพื้นฐาน คือ เป็นกระบวนการคิดเพื่อใช้ในการสื่อสาร การอ่าน การฟัง การจำ การอธิบาย การรับรู้ การพูด การเขียน การแสดงออก การสังเกต การสำรวจ การแปลความ การสรุปความ การจำแนกความแตกต่างและการจัดลำดับความสำคัญ

จอห์น สจวร์ท มิลล์ John Stuart Mill (อ้างใน จิราพร นพเก้า. 2553 : 94) กล่าวว่า มนุษย์ควรมีอิสระที่จะมีความคิดเห็นและแสดงความคิดเห็นของตนโดยปราศจากข้อสงวนและเสรีภาพจะต้องประกอบด้วยเสรีภาพทางมโนธรรมเสรีภาพทางการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติในทุกด้านตราบใดที่การปฏิบัติเหล่านั้นไม่เป็นภัยแก่สังคมเพราะเสรีภาพนั้นย่อมต้องไม่หมายถึงการกระทำที่ขัดขวางหรือกระทบกระเทือนบุคคลอื่นให้ได้รับความเดือดร้อนสิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของเสรีภาพของมนุษย์คือการมีเหตุผลอันเกิดจากมโนธรรมของมนุษย์เองดังนั้นสิ่งที่จะต้องผูกพันอย่างแยกไม่ออกจากการใช้เสรีภาพของมนุษย์ก็คือความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่าความสุขที่มีอิสรภาพในการคิด การพูด ซึ่งต้องไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่นหมายถึง การที่ไม่ถูกครอบงำทางด้านความคิด หน้าที่การงาน ไม่ถูกแทรกแซงสามารถทำสิ่งที่คิดได้โดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น

2.7 ความสุขที่เข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน

พระธรรมปิฎก (อังกูร รังสรรค์ ภิมมย์. 2552 : 58) ได้ให้ความหมายของความสุขไว้ว่าความสุขในทางพระพุทธศาสนาเกิดจากความสุขที่สัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกและความสุขจากปัจจัยภายในความสุขจากปัจจัยภายนอกคือความสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้เช่นอาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รถยนต์ ความสุขจากปัจจัยภายในหรือจิตวิญญาณเกิดจากการปรุงแต่งการฝึกจิตการนั่งสมาธิซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้วจะสามารถมีภูมิต้านทานต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอก

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2550 : 74) ได้กล่าววามมนุษย์จะอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขและสมบูรณ์จะต้องมีจริยธรรม คุณธรรมและหลักศีลธรรม จริยธรรมหมายถึง หลักธรรมที่ควรปฏิบัติ หรือใช้เป็นแสงสว่างส่องทางดำเนินชีวิตหรือควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา และใจตั้งอยู่ในความดี ความงาม และความถูกต้อง หมายถึงแนวทางนำมาประพฤติและปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงสภาพชีวิตที่ดีงาม เป็นการกระทำที่ถูกต้องทั้งกาย วาจาและใจ

พระธรรมโกศาจารย์ (อังกูร วารสารสมาคมนักจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2544 : 142) ได้กล่าวถึงความสุขว่า สภาพจิตที่เป็นปกติดีนั้นแหละ เรียกว่า เป็นความสุข สุขก็เพราะว่าจิตปกติไม่ขุ่น ไม่หลง ไม่เอียงขวา ไม่เอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจ เป็นอิสระเป็นไทแก่ตัวอย่างนี้เรียกว่า “ปกติ” จิตที่ปกติคือไม่มีอะไร รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป แล้วควรจะแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร อย่างนี้จิตใจก็สบาย ไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่า ชีวิตของเราต้องการความสุขทั้งกาย ทั้งใจ ทางอารมณ์ เราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายามที่จะรักษาใจไว้ให้ปกติอยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณในการกิน การอยู่ การนุ่งห่ม ใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่ และการพักผ่อนสภาพร่างกาย จิตใจ ก็จะมีความสุขสมบูรณ์สมปรารถนา

สรุปได้ว่าความสุขที่เข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกันหมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความพอใจในสิ่งที่มีอยู่ ได้ทำบุญทำทานช่วยเหลือผู้อื่น ดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง

2.8 ความสุขที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี

จำรูญ เบญจวรรณ (2551 : 87) สิ่งแวดล้อมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ มีทั้งสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่มีชีวิตกับสิ่งที่ไม่มีชีวิตรวมถึงสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะทั้งที่เป็นรูปธรรมกับนามธรรม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2548 : 49) สิ่งแวดล้อมหมายถึง ทุกๆ สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น โดยอาจจะมีลักษณะ

เป็นสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตประจำวันของมนุษย์ได้แบ่งสิ่งแวดล้อมออกเป็น 2 ประเภท

1. สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เป็นสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถจับต้องสัมผัสได้ มนุษย์สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการดำรงชีวิตได้ แบ่งออกเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต

2. สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นสิ่งที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการใช้ประโยชน์ของมนุษย์หรือเพื่อความเป็นระเบียบของการอยู่ร่วมกันในสังคม แบ่งออกเป็นสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพจะมีลักษณะเป็นรูปธรรม เป็นสิ่งซึ่งสามารถสัมผัสจับต้องได้ เช่น อาคาร บ้านเรือน ถนน รถยนต์ เสื้อผ้า เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ สิ่งแวดล้อมทางสังคมเป็นสิ่งแวดล้อมที่จะมีลักษณะเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสจับต้องได้ เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา กฎหมาย

พิเชษฐ หลั่งทรัพย์ (2546 : 89) สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งมีชีวิตที่อยู่รอบๆ ตัวเรา เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติซึ่งสามารถมองเห็นด้วยตาเปล่า และไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่าได้แบ่งประเภทของสิ่งแวดล้อมออกเป็น 2 ประเภท

1. สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้เองตามกระบวนการทางธรรมชาติ ซึ่งอาจเกิดขึ้นเองภายในเวลาไม่กี่ปีหรือเกิดขึ้นมานับเป็นเวลาหลายล้านปี

2. สิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการสร้างขึ้นและการกระทำของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสะดวกสบาย

ประเวศวะสี (อ้างในวารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 2554 : 142) สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนถือว่า เป็นองค์ประกอบเสริมในการเสริมสร้างสันติสุขในสังคมที่มีความสำคัญอีกส่วนหนึ่ง ดังนั้นสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเกิดสันติสุขในสังคมมนุษย์ ความคิดในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน จะต้องเกิดจากการเปลี่ยนแนวคิดปรัชญาในการดำเนินชีวิตใหม่ เป็นการปรับจิตใจเข้าสู่คูลของธรรมชาติ มองเห็นความสัมพันธ์ตลอดสายของสรรพสิ่ง มีความรักที่สามารถแพร่ขยายไปอย่างกว้างขวาง มีจิตสำนึกในเรื่องสิ่งแวดล้อม และถ่ายทอดไปยังบุคคลรอบข้างรวมทั้งปลูกจิตสำนึกในเรื่องนี้ให้กับอนุชนจนเกิดเป็นกลุ่มพลังทางสังคมที่เข้มแข็ง กลุ่มพลังทางสังคมก็จะเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนให้กับสังคมต่อไป

สรุปได้ว่าความสุขที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดี หมายถึง การที่มีความหลากหลายของสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมน่าอยู่ มีถนน น้ำประปาและไฟฟ้าที่สะดวกและดี

3. การวัดระดับความสุขของแต่ละบุคคล

สาตินี เทพสุวรรณ (2550 : 114) ได้แบ่งวิธีการประเมินระดับความอยู่ดีมีสุขของประชาชนไว้ 2 ประเภท ได้แก่

1. ความอยู่ดีมีสุขเชิงอัตวิสัยหรือความสุขจากภายใน (Subjective Well-being, Happiness) คือการตีค่าความสุขของปัจเจกบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันไปตามภูมิหลังทางสังคมและวัฒนธรรมของตนเองมักใช้วิธีการวัด โดยการให้คะแนนจากบุคคล

2. ความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยหรือความสุขจากภายนอก (Objective Well-being, Happiness) คือการวัดค่าความสุขของบุคคลจากองค์ประกอบภายนอกและเป็นความสุขที่จะเกิดขึ้นจากการมีองค์ประกอบที่เหมาะสมหลายด้านร่วมกัน ไม่ใช่เพียงตัวใดตัวหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นการวัดจึงนิยมนำมาทำเป็นดัชนีมวลรวม (Composite Index) เพื่อนำมาใช้ชี้วัดความสุขประเภทนี้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากันคือการสร้างดัชนีที่มีแนวคิดสำคัญว่าองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขทุกด้านมีความสำคัญต่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนเท่ากัน

2.2 ความอยู่ดีมีสุขเชิงภาวะวิสัยที่มีค่าถ่วงน้ำหนักต่างกันคือการสร้างดัชนีจากเหตุผลที่ว่าความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขมีผลต่อประชาชนต่างกัน รศรินทร์เกรย์และคณะ (2549 : 64) ได้กล่าววาระดับความสุขขึ้นอยู่กับหลาย องค์ประกอบ ได้แก่ความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective) เช่นการมีศีลธรรมสมาธิหรือปัญญา ความรู้สึกพอใจเพียงไม่โลกและสุขเชิงภาวะวิสัย (Objective) เช่นสุขภาพระดับการศึกษา การทำงานสิ่งแวดล้อมทางกายภาพสภาพครอบครัวความเป็นอยู่สภาพความเป็นอยู่ในชุมชน โดยการสร้างดัชนี (มาตรวัด) ที่มีหลายองค์ประกอบทำได้ 2 แบบคือ

1. จากองค์ประกอบต่างๆแล้วรวมเป็นดัชนีมวลรวม (Composite Index) โดยการให้ค่าถ่วงน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบเท่ากันหรือให้ค่าถ่วงน้ำหนักแต่ละองค์ประกอบไม่เท่ากัน

2. จากความรู้สึกรวมซึ่งจะเป็นคำถามเดี่ยวแล้วจึงพิจารณาองค์ประกอบโดยคำถามเดี่ยวเช่นเมื่อพิจารณาจากทุกสิ่งทุกอย่างร่วมกันท่านมีความรู้สึกพอใจในชีวิตอย่างไรในปัจจุบันแล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามบอกถึงระดับความรู้สึกที่มีการแบ่งเป็นระดับต่างๆกัน

เลย์าร์ด Layard (อ้างในวรรณภา ประยุกต์วงศ์ และชนัญญาสินชื่น. 2551 : 105) ได้สรุปว่าการวัดความสุขหรือความรู้สึกสุขเป็นการวัดเชิงนามธรรม (Subjective Evaluation) แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการนำเครื่องมือการวัด EEG (Electroencephalogram) ซึ่งเป็นการวัดคลื่นสมองมาวัดความรู้สึกของมนุษย์และพบว่าคลื่นสมองของมนุษย์ตอบสนองต่อความรู้สึกที่แตกต่างกันมีความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานของสมองและความรู้สึกเมื่อมนุษย์มีความรู้สึกด้านบวกจะพบกระแสไฟฟ้าในสมองส่วนหน้าด้านขวาค่อนข้างมากในขณะที่มนุษย์มีความรู้สึกด้านลบกลับพบกระแสไฟฟ้าในสมองส่วนหน้าด้านซ้ายค่อนข้างมากและการวัดด้วยเครื่องมือดังกล่าวกลับมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างมากดังนั้นนักวิชาการซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในสาขาจิตวิทยา (เพราะต้องเผชิญกับคนไข้ที่ไม่มีความสุขจำนวนมาก) ได้พยายามวัดหรือประเมินความสุขทางอ้อมด้วยแบบประเมินความสุขหรือแบบทดสอบ โดยแบ่งวิธีการประเมินออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การประเมินความคิดเห็นในชีวิตของตนเอง (Cognitive Evaluation of Life) ได้แก่แบบประเมินความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

2. การประเมินผลระดับความรู้สึกสุขหรือทุกข์ (Affective enjoyment of life moodlevel) ด้วยการให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกของตนเองทั้งในภาพรวมและในสถานการณ์ต่างๆนอกจากนี้ยังมีการวัดความสุขด้วยวิธีการอื่นๆ เช่นการบันทึกไดอารี่รวมไปกับแบบสอบถาม

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 105) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ

1. ผู้นำ (Leadership) หมายถึง ระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริม และสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ อีกทั้งสร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอนอกจากนั้นจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ใน

ขณะเดียวกันผู้นำต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กัน
ในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ ดังกล่าวนั้นจะต้องมี
ความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม และมีการยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคล ต้องปฏิบัติ
เพื่อให้ภารกิจที่ตน ได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดย
บุคคลนั้นมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเอง ได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรม
ของคน ในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมกันและปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็น
วัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์
ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึง
ความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงาน ในการที่จะหา
จุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพ ในการทำงานอย่างสูง
ที่สุด

อีกทั้งยังได้กล่าวถึงส่วนผสมที่ก่อให้เกิดทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้นจะต้อง
ประกอบด้วย

1. ทศนคติที่ดีและการมองโลกในแง่ดี (Positive Attitude and Optimistic)
2. การได้ทำงานที่ตนชอบหรือถนัดและมีความท้าทาย (Strength and
challenge)

3. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Good Teamwork)

4. การได้รับการยอมรับจากองค์กร (Recognition)

5. มีส่วนร่วมกับเป้าหมายองค์กร (Participation)

6. เข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรและเป้าหมายขององค์กร

7. มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตนเอง

8. มีความรู้สึกระตือรือร้น ตื่นตัว ตื่นเต้นและสนุกในการทำงาน

มานีเยน Manion (อ้างใน คนกพร เศรษฐกร. 2553 : 62-67) กล่าวว่า ความสุขใน
การทำงาน หมายถึงผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองกับการกระทำที่สร้างสรรค์
ของตนเองมีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการทำงานสำเร็จทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน สถานที่ทำงานมีความน่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข จะทำให้เกิดสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน

เคเจอร์ูฟ K.jerulf (อ้างใน กนกพร เศรษฐกร. 2553 : 142) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนที่ดี
4. รับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

ล็อกเกอร์นัม (Lockergnome. 2006 : 162) ได้กล่าวว่า วิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในองค์กรด้วยตัวของพนักงานเอง การมีความรู้สึกในทางบวกช่วยลดความเครียดในการทำงานและทำให้คนสามารถคิดอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและทำงานอย่างชาญฉลาด พนักงานที่มีความสุขมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขและความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขนั้นๆ ไปด้วยทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างสมบูรณ์ วิธีการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับลูกค้าต้องเริ่มจากพนักงานในองค์กรก่อน ซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่พนักงานสามารถสร้างขึ้นได้

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) สามารถเรียนรู้ได้ เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
2. ความรู้สึกขอบคุณ (Gratitude) หรือซาบซึ้งต่อคนอื่นๆ รอบข้าง
3. การให้อภัย (Forgiveness) ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นและสร้างความรู้สึกที่สงบเพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง

4. พัฒนาการพูดกับตัวเอง (Improve your Self – Talk) การปรับเปลี่ยนการพูดกับตัวเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์หรือลงโทษตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญ

5. ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ (Flow) การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบ พูดหรือทำอะไรจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขได้

6. สร้างความตื่นเต้น (Savor) คือ การสร้างความรู้สึก ณ ขณะนั้น ข้อดีของการสร้างความตื่นเต้น คือการรอคอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น หรืออาจสร้างความตื่นเต้นในขณะที่มีความสุขได้

7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Reframe) ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่สามารถเลือกที่มองได้ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกการตอบสนองเชิงลบ ไปสู่เชิงสร้างสรรค์

8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง (Build on Strengths) ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญ ต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแกร่งและทำความสามารถให้ชำนาญเพิ่มมากขึ้นเมื่อพนักงานได้รับความสุข หมายถึง ได้เลือกที่จะสร้างและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ความสุขจะช่วยฟื้นฟูความเป็นมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์กร การที่ทั้งพนักงานและลูกค้ำมีอารมณ์ที่ดีจะก่อให้เกิดผลโดยตรงกับผลกำไรขององค์กร

ไดเนอร์ Diener (อ้างใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547 : 61-65) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

ไอโอเพนเนอร์ (I.opener. 2003 : 81) การทำงานอย่างมีความสุขนั้นแตกต่างจากความพึงพอใจ ในการทำงาน (Job Satisfaction) กล่าวคือ การทำงานอย่างมีความสุขนั้นมุ่งในเรื่อง ของการควบคุมและมีอิทธิพลในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะครอบคลุมการวัดต่างๆ ที่มีผลต่อ พนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สถานที่ทำงาน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงานแต่เป็นเครื่องมือที่ดีกว่าทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นตั้งอยู่บนสถานการณ์ปัจจุบัน เกี่ยวกับอุปสรรคต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการค้นหาเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับการเดินทางมากกว่าจุดหมาย

ปลายทาง หรืออีกนัยหนึ่งการทำงานอย่างมีความสุขตั้งอยู่บนความสำเร็จของคนที่มีศักยภาพ กล่าวได้ว่าหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่พนักงานได้ทำแล้ว พนักงานจะมีความสุขเพิ่มขึ้น และจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบผลสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความสุข ความจงรักภักดี และแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาวในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งนั้น การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะนำมาซึ่ง

1. พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์กร
2. พนักงานแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย
3. พนักงานแสดงความคิดในเชิงบวก
4. พนักงานทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น
5. พนักงานได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่นๆ
6. อัตราการป่วยลดน้อยลง
7. พนักงานนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา

ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน บัญญัติ 12 ประการของ Lopenier สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข มีดังนี้

1. ทำงานให้เสร็จ โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม (Getting things done achieve valued goals)
2. ทำงานที่มีความหลากหลาย (Having a variety of tasks)
3. มีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ (Having some control over your job)
4. ต้องได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น (Being thanked)
5. ใช้ความสามารถที่ชำนาญทำงานนั้นให้ดี (Using your strengths to do your job well)
6. รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน (Knowing what's expected of you)
7. เข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่ทำ (Understanding the importance of what you do)
8. ได้รับการรับฟัง (Being heard)
9. มีเพื่อนในที่ทำงาน (Having friends at work)

10. มีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี (Thinking optimistically)
11. มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง (Having the right boss – person)
12. มีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ (Giving and receiving

constructive feedback)

วอร์ร (Warr. 1990 : 191) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนุกในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใดๆ

2. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

สรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความรู้สึกปราศจากความวิตกกังวล เพลิดเพลิน มีความเต็มใจ และรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

1. แนวคิดด้านผู้นำองค์กร

ผู้นำองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรนั้นให้ทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนสำคัญในการช่วยให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

สมบัติ กุสุมาลี (2539 : 52) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบบริกร (Leadership as Servant) เป็นมุมมองใหม่ของผู้หน้าที่มีได้มุ่งเน้นหาอำนาจ บารมี ลาก ยศ สรรเสริญ แต่เป็นผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริกรผู้อื่นอย่างแท้จริง ได้ชี้ถึงจุดเน้นของผู้นำแบบบริกร ไว้ 7 ประการคือ

1. แบ่งปันข้อมูล (Sharing information)
2. สร้างวิสัยทัศน์ (Building a common vision)
3. เรียนรู้จากความผิดพลาด (Learning from mistake)
4. ความเป็นอิสระสูง (High levels of inter – dependence)
5. จัดการตนเอง (Self – management)

6. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ (Questioning present assumptions and mental model)

7. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีมงาน (Encouraging creative input from every team member)

เวลซ Welch (อ้างใน กนกพร เศรษฐกร. 2553 : 143) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กรภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leader Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกันคือ

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง

2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ

3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม

4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ

5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้

6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นจากการกระทำ

7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเล็งเห็นที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเล็งเห็นดังกล่าวด้วยตัวอย่าง

8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ เวลซ Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการนอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงาน ความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรมข้อสุดท้ายการมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

โรเบิร์ตเกรีนลีฟ Robert K. Greenleaf (1970 : 168-172) ได้กล่าวว่าผู้นำแบบบริกรนั้นเกิดมาเพื่อให้บริการ การให้บริการนั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในที่ให้ความสนใจผู้คน และต้องการช่วยเหลือคนเหล่านั้น นอกจากนี้ผู้นำแบบบริกร(Servant Leadership) ยังมุ่งเน้นที่จะอุทิศตนเองที่จะตอบสนองความต้องการของคนในองค์กร โดยเอาใจใส่กับความต้องการของคนภายใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จะพัฒนาพนักงานเพื่อที่จะดึงความถนัดของพนักงานแต่ละคนออกมา และฝึกหัดพนักงานเพื่อให้สามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่นอกจากนี้แล้วยังให้การสนับสนุนในเรื่องสายงานอาชีพ (Career path) ของพนักงานอย่างเต็มที่ ที่สำคัญยังรับฟังและสร้างชุมชน (Community) ของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอีกด้วย ผู้นำแบบบริกรนี้จะมองพนักงานเปรียบเสมือนหุ้นส่วน (Partner) มากกว่าที่จะเป็นเพียงผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ผู้นำแบบบริกรนี้จะมีพันธะสัญญากับผู้ใต้ปกครอง ซึ่งแสดงออก 3 ทางคือ

1. การเข้าถึง (Assess) กล่าวคือพนักงานทุกคนต้องการที่จะได้รับความสนใจจากผู้นำซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะให้ความสนใจกับพนักงานทุกคนเปรียบเสมือนพนักงานทุกคนคือส่วนสำคัญกับองค์กร
2. การสื่อสาร (Communication) ผู้นำที่ดีย่อมตระหนักถึงคุณค่าของการสื่อสาร ซึ่งผู้นำแบบบริกรนี้จะเน้นการสื่อสารที่เป็นแบบสองทางมากกว่าการสื่อสารเพียงทางเดียว โดยจะมีการจัดการประชุมให้กับพนักงานในทุกระดับได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทั่วถึงจากผู้นำเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับตัวพนักงานอีกด้วย
3. การสนับสนุน (Support) ผู้นำแบบบริกรนี้จะให้การสนับสนุนพนักงานต่างๆ ผ่านทางการใช้ป้อนกลับ (Feedback) กับเหล่าพนักงานเพื่อให้พนักงานเข้าใจว่า สิ่งที่พนักงานได้ลงมือทำไปนั้นถูกต้องหรือไม่ และเพื่อให้สร้างความคิดสร้างสรรค์ใหม่ให้เกิดขึ้นส่วนนอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังส่งเสริมให้เกิดความเชื่อใจ การฟังอย่างเปิดใจ จริยธรรมในการใช้อำนาจ และการกระจายอำนาจ

สรุปได้ว่าผู้นำองค์กรหมายถึง บุคคลที่สามารถสร้างความมั่นใจให้กับทีมงาน ทำให้ทีมงานเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี สร้างความเชื่อใจ ค้ำใจจริงและโปร่งใสให้กับทีมงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Friendship) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือ โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้นหากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นไปในเชิงที่สร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือความสุขและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ราฟฟ์ Ryff (อ้างใน กนกพร เศรษฐกร. 2553 : 124) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคคล ที่จะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ในงานไว้ดังนี้

1. การยอมรับในตัวเอง (Self-acceptance) หมายถึง การประเมินค่าตนเองหรือการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมาในด้านบวก
2. ความสามารถในการจัดการตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) อาทิ เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น
3. อิสรภาพในการปกครองตนเอง (Autonomy) หมายถึง การตระหนักว่าตนเองมีความสามารถในการพินิจพิเคราะห์และตัดสินใจด้วยตนเองและความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคม ให้คิดหรือแสดงออกทางใดทางหนึ่ง
4. ความสัมพันธ์ในทางบวกกับบุคคลอื่น (Positive Relation) เป็นการแสดงออกอาทิ ความเป็นห่วงอย่างจริงใจเกี่ยวกับความสุขของผู้อื่น
5. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง (Personal Growth) หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเอง ตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่
6. เป้าหมายของชีวิต (Purpose in life) หมายถึง ความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมาย มีความหมายบางอย่างที่จะอยู่เพื่อสิ่งนั้น

อริสโตเติล Aristotle (อ้างใน รวมนสิริ เมนะโพธิ. 2550 : 98-102) ได้กล่าวว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัย นอกจากนี้ Aristotle ได้ให้ความหมายของคำว่าเพื่อนหรือมิตรภาพไว้ว่า เพื่อนเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิดของ Aristotle แล้วเพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ต้องเพติดเพติด เมื่ออยู่ร่วมกันต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานหมายถึง พนักงานมีความเอื้อเฟื้อเอื้ออาทรต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. แนวคิดเกี่ยวกับความรักในงาน

ความรักในงาน (Job Inspiration) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าหากพนักงานได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด มีความสำคัญ และมี ความชอบ พนักงานจะทำงานได้ดีและมีความสุข การที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่ง ที่พนักงานเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยสามารถทำให้เกิดการจูงใจได้ดี ซึ่งจะสามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความ มั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน หรือการให้งานที่พนักงานคนนั้นๆ มีความ ชำนาญ ชอบและสามารถทำได้ดี นอกจากนี้แล้วในเรื่องของลักษณะงาน รูปแบบความ รับผิดชอบ เนื้องาน ความชัดเจนของหน้าที่ก็เป็นปัจจัยทำให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขได้

เดซีและไรอัน Deci and Ryan (อรรถพิณทร์ชุกรมและคณะ. 2542 : 106-112) ได้ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มองแรงจูงใจภายใน ในรูปของความต้องการ ที่กล่าวถึง แรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งด้วยกัน คือแรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือ ความสนใจในงาน ความท้าทายมีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื่อ งาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงาน ได้มี โอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่คุณเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

1. ความต้องการมีความสามารถ (Need for Competence) บุคคลที่ต้องการมี ความสามารถจะแสวงหาและเอาชนะสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถ โดย ความต้องการมีความสามารถประกอบด้วย ความชอบสิ่งที่ท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็นและ ความรู้อย่างอิสระ

2. ความสนใจความตื่นเต้นและการลื่นไหล (Interest Excitement and Flow) พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์จากภายใน กิจกรรมที่ถูกจูงใจภายใน คือลักษณะที่ผลิตเพลิน ส่วนรางวัลที่ได้จากการทำกิจกรรม คือประสบการณ์ความเพลิดเพลิน ในกิจกรรมนั้นในความเพลิดเพลินนั้นจะประกอบไปด้วยประสบการณ์ที่ต้องการความลื่นไหล จากช่วงเวลาหนึ่งไปยังช่วงเวลาถัดไปภายใต้เงื่อนไขของสิ่งที่ท้าทายในงาน ซึ่งบุคคลจะสนใจ กับสิ่งที่ทำอยู่มาก

3. ความต้องการที่จะกำหนดตนเอง (Need for Self – determination) มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่อยากจะควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง เมื่อไรก็ตามที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นสาเหตุของพฤติกรรมเป็นอิสระในการสร้างสรรค์พฤติกรรมของตนเอง มีการเลือกได้ถือว่าบุคคลนั้นถูกจูงใจจากภายใน ดังนั้นความต้องการที่จะลิขิตตนเองจึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นผู้เลือกมากกว่าที่จะถูกควบคุม โดยบุคคลจะต้องเป็นอิสระจากเงื่อนไขการเสริมแรง แรงขับหรือแรงกดดันที่จะเป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคล

4. แรงจูงใจภายในงาน (Task – intrinsic Motivation) บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงสถานะแรงจูงใจเฉพาะอย่าง เพื่อค้นพบรางวัลในตัวองงาน แรงจูงใจภายในจึงเป็นการประพจน์ ทำงาน เรียนรู้ แก้ปัญหา เสาะแสวงหาและเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ใหม่ พากเพียรในงาน และประมวลผลข้อมูลเพื่อความพึงพอใจทางจิตใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าโอกาสที่จะได้รับรางวัลภายนอกงานอย่างไรก็ตามไม่มีใครที่จะมีแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียว บุคคลจะมีแรงจูงใจทั้งสองชนิดนี้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

คิวเมนโต (Chiuimento, 2006 : 105) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานทั้งหมดแบบประจําและชั่วคราวในสหราชอาณาจักร จำนวน 1,063 คน ในปี 2006 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานเหล่านี้จะไม่เพียงแต่พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น ยังสามารถช่วยเพิ่มการสร้างผลกำไรและรายได้ให้แก่องค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 10 ปัจจัยด้วยกัน

1. มิตรภาพที่ดีและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (Friendly, Supportive colleagues)
2. งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน (Enjoyable Work)
3. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี (Good boss or line manager)
4. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ดี (Good work/Life balance)
5. ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย (Varied Work)
6. มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่ากับประโยชน์สูงสุด (Belief that we're doing something worthwhile)
7. ความรู้สึกว่าคุณได้ทำนั่นนำมาซึ่งความแตกต่าง (Feeling that what we do make a difference)
8. การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ (Being part of successful team)

9. การรับรู้คุณค่าของการบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน (Recognition for our achievements)

10. การแข่งขันในเรื่องเงินเดือน (Competitive salary)

สรุปได้ว่าความรักในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความเพลิดเพลินในงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในหน้าที่ของตนเอง

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจุบันประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้น ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวได้เป็นส่วนของการพัฒนาองค์กร และเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกรักต่อองค์กร

4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้มากมายทั้งนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2530 : 79) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530 : 41-46) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่แต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สครอวัน Skrowan (อ้างใน กนกพร เศรษฐกร. 2553 : 156) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือกระบวนการขององค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน หรือการเพิ่ม

ผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

กัสท์ อ่า (Guest R. 1979 : 162) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและกระบวนการ ซึ่งองค์กรพยายามที่จะดึงศักยภาพที่ดีของพนักงานในองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อชีวิตการทำงาน

4.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการนำเสนอความหมายและแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะและองค์ประกอบในคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

วอลตัน Walton (อ้างใน ทิปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. 2549 : 154) ได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติการทำงานไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือการได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working Conditions) การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัย และมีความเหมาะสม
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน และรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ความมั่นคงในงานที่ทำอยู่
5. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ มีคุณค่าและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน และความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space)

สนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานแต่ละคน

ฮุสและคอมมิ่ง Huse and Coming (อ้างใน นุชยาณี จันทร์เจริญสุข. 2537 : 109-115) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยง

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาดส่วนตัว (The total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาดการทำงานกับช่วงเวลาดการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รับว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ได้รับค่าจ้างในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน มีความก้าวหน้าในสายงาน มีความสมดุลในการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

5. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กร

การทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้น ปัจจัยสำคัญคือพนักงานที่อยู่จะต้องเห็นความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกับองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานให้ความสำคัญตระหนักถึงและยึดเอาเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานประกอบกับอุดมคติในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรก็จะยิ่งเป็นตัวเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ภายใต้ หลักการ ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่องค์กรกำหนด

ความหมายของค่านิยม

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549 : 37) กล่าวว่า ค่านิยม (Values) คือ ความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม

สุรพลพยอมแย้ม (2537 : 79) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติตัวว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรและควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในการทำงาน โดยทั่วไป “ค่านิยม” (Value) นั้น ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ความเชื่อ (Believe) และความรู้สึกล่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Cognitive) ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นส่วนที่แสดงถึงวิถีทางของการกระทำว่า “อะไรควรทำ” หรือ “อะไรไม่ควรทำ” กล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งค่านิยมในการทำงานของพนักงานจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรจึงจะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สุนทรีย์ โคมิน (อ้างใน รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550 : 61) ได้กล่าวว่า ลักษณะของค่านิยมว่ามีลักษณะดังนี้ คือ มีความยั่งยืนถาวร ไม่เปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย มักจะเหมือนหรือไม่

แตกต่างจากกลุ่มที่เป็นสมาชิก ซึ่งทำให้ค่านิยมสามารถสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มนั้นๆ และค่านิยมเป็นความเชื่อที่มีเป้าหมายและทิศทางของการกระทำอยู่ในตัวเอง

นอร์ดNord (อ้างใน สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 87) ได้แบ่งค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมในตัวเอง (Intrinsic Work Values) และค่านิยมภายนอกตัวเอง (Extrinsic Work Values) โดยค่านิยมภายในตัวเอง (Intrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวเองพนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงานเป็นกลุ่มพนักงานที่มีค่านิยมภายในตัวเอง ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะชอบงานที่มีความท้าทายต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน ชอบงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวเอง (Extrinsic Work Values) จะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวเอง ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงโดยบุคคลทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการและความมั่นคงของงานองค์กรอื่นๆ

สรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อที่คนยึดถือเอาไว้ในจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อรูปแบบพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งค่านิยมของแต่ละกลุ่มจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปแบบของวัฒนธรรมประจำกลุ่มนั้นๆ ที่คนในกลุ่มยึดถือปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับตำรวจ

1. ความหมายของตำรวจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 89-95) ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจนครบาลคือ ตำรวจผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเขตกรุงเทพมหานคร ตำรวจภูธรคือ ตำรวจผู้มีหน้าที่ระวังและระงับเหตุการณ์ทางอาญาภายนอกกรุงเทพ ตำรวจวังคือ ข้าราชการในพระองค์ มีหน้าที่ตรวจรักษาพระราชวัง และดูแลไม่ให้มีการละเมิดระเบียบประเพณีวังเป็นต้น ตำรวจหลวงคือ ข้าราชการในพระองค์ มีหน้าที่พิทักษ์รักษาองค์พระมหากษัตริย์และพระราชินีในงานราชพิธี

ประเสริฐ เมฆมณี (อ้างใน วชิรานนท์ บุญเย็น. 2554 : 102) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ตำรวจ” ว่า คำนี้ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “POLICE” มีพื้นฐานมาจากคำว่า “WATCH MAN” โดย หมายถึง ผู้ตรวจตรา ซึ่งถือกำเนิดมาจาก “การจัดระบบตรวจตราและคุ้มครอง”

ตำรวจอังกฤษยังมีประวัติความเป็นมาคล้ายคลึงกับคำว่า “RATTLE WATH” หรือหน่วยตรวจตราคุ้มภัยแก่ประชาชนของตำรวจสหรัฐอเมริกาแต่เดิมด้วย นอกจากนี้แล้วยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจ แยกเป็นรายตัวสระ และอักษร คำว่า POLICE พระเจ้าชาร์ล ที่ 5 แห่งประเทศฝรั่งเศส ได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ แยกเป็นรายอักษร ดังนี้

- P มาจาก Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย
- O มาจาก Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง
- L มาจาก Legal Knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย
- I มาจาก Investigation หมายถึง การสืบสวน สอบสวน
- C มาจาก Cooperation หมายถึง ความร่วมมือ สามัคคีในหน้าที่
- E มาจาก Energy หมายถึง ความเข้มแข็งต่อการทำงานในหน้าที่

นอกจากนั้น ได้พิจารณาวิเคราะห์ความหมายของคำว่า “ตรวจ” ซึ่งต่อมาได้แปลงเป็น “ตำรวจ” ได้ดังนี้

- ด หมายถึง ตรวจตรา จับกุมผู้กระทำผิดตามหน้าที่
- ำ หมายถึง อำนาจความสะดวกแก่ประชาชน
- ร หมายถึง ระวังเหตุ รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ว หมายถึง วาจาดี มีกิริยาสุภาพ
- จ หมายถึง จรรยาดี มีศีลธรรม

สรุปได้ว่าตำรวจหมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาและป้องกัน ไม่ให้มีการฝ่าฝืนหรือละเมิดกฎหมายตรวจตราดูแลด้านความสงบเรียบร้อยของประชาชนป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนไม่ให้มีอันตราย

2. ประวัติกรมตำรวจไทย

กิจการตำรวจไทยได้รับการวางรากฐาน พัฒนาขอบข่ายอำนาจหน้าที่และมีความสำคัญมาโดยลำดับ นับตั้งแต่โบราณกาล มาถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งออกเป็น 3 ยุค ใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ตำรวจไทยยุคต้น

เป็นกิจการตำรวจที่มีมาก่อน พ.ศ. 2403 แต่หลักฐานที่แน่ชัดพอจะหาได้ในสมัยกรุงศรีอยุธยา คือในแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบ

การปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า จตุสดมภ์ ได้แก่ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจขึ้นด้วยและให้ขึ้นอยู่กับเวียง มีเจ้าพระยาจักรีศรีอริยวงศ์รั้งสมุหนายกอธิบดีมหาเสนาบดีเป็นผู้บังคับบัญชา กิจการตำรวจครั้งนั้นแบ่งออกเป็นตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธร ส่วนตำรวจหลวงให้ขึ้นอยู่กับวัง มีเจ้าพระยาธรรมาธิปศิรีัตนมณฑลเทียบบาล เป็นผู้บังคับบัญชา และทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานในบทพระอัยการระบุดำแหน่งนายพลเรือน เช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายอื่นดังนี้

ตำรวจภูธร หลวงวาสุเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูธร ศักดินา 1,000 ขุน
พิศณุแสน ปลัดขวา ศักดินา 600

ตำรวจภูบาล หลวงเพชรณฤเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูบาล ศักดินา 1,000
ขุนมหาพิชัย ปลัดขวา ศักดินา 600 ขุนเพลงสะท้อน ปลัดซ้าย ศักดินา 600

นอกจากนี้ มีเอกสารหลายชิ้นที่แสดงว่าบุคคลที่จะเป็นตำรวจได้นั้นต้องคัดเลือกจากผู้ที่มีชาติกำเนิดสืบเชื้อสายมาจากตระกูลที่ได้ทำคุณความดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และต้องเป็นบุคคลที่ทรงวางพระราชหฤทัย การบังคับบัญชาตำรวจก็ต้องขึ้นตรงต่อพระมหากษัตริย์โดยเฉพาะแต่พระองค์เดียวกิจการตำรวจในยุคนี้จะจัดตั้งเพื่อให้ทำหน้าที่ในวงจำกัด และมีได้ขยายไปยังส่วนการปกครองทั่วประเทศ แต่เมื่อพิจารณาถึงการจัดรูปการปกครองในสมัยนั้นแล้วก็ต้องนับว่าเป็นการเหมาะสม

2.2 ตำรวจไทยยุคการปฏิรูปการปกครอง

เป็นกิจการตำรวจระหว่าง พ.ศ. 2403 ถึง พ.ศ. 2475 ซึ่งจะขอเรียกว่าสมัยปฏิรูปเพราะเป็นสมัยที่ได้มีการปฏิรูปการปกครองประเทศไทยอย่างขนานใหญ่ทุกๆ ด้าน

แบบอย่างอารยประเทศตะวันตก ซึ่งได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่รัชสมัย

พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2405 ได้ว่าจ้างชาวต่างชาติมาเป็นผู้พิจารณา วางโครงการ จัดตั้งกองตำรวจ สำหรับรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตนครหลวงตามแบบอย่างยุโรป ขึ้นเป็นครั้งแรกแต่เนื่องจากเหตุทางการเมืองระหว่างประเทศในสมัยนั้น ซึ่งเป็นยุคที่อังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส ฮอลันดา กำลังแข่งขันกันหาเมืองขึ้นในทวีปเอเชีย การจัดระเบียบการปกครองประเทศขณะนั้นจึงพุ่งเล็งไปในด้านป้องกันประเทศเป็นหลักใหญ่ นโยบายการตำรวจก็ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายการเมืองระหว่างประเทศและทหารด้วยเป็นธรรมดา

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 การปรับปรุงการตำรวจนอกจากได้ขยายงานตำรวจนครบาลแล้ว ยังได้จัดตั้งตำรวจขึ้นในรูปทหาร โปลิส เมื่อ พ.ศ. 2420 ได้เปลี่ยนกองทาง

ทหารได้ประกาศใช้ พ.ร.บ. เกณฑ์ทหาร ทางตำรวจภูธรก็ได้ขออนุมัติใช้กฎหมายฉบับนี้ เมื่อ พ.ศ. 2448 เกณฑ์คนเข้าเป็นตำรวจด้วยเช่นเดียวกัน เมื่อได้จัดตั้งกรมตำรวจขึ้นแล้วก็ได้พยายามขยายการตำรวจไปยังหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคตามลำดับ เพื่อให้มีกำลังตำรวจสำหรับป้องกันปราบปรามโจรผู้ร้าย อำนวยความร่มเย็นเป็นสุขให้แก่ประชาชน

กิจการตำรวจในยุคนี้ขึ้นอยู่กับกระทรวง 2 กระทรวง คือ กรมพลตระเวน หรือ ตำรวจนครบาล ขึ้นอยู่กับกระทรวงพระนครบาลกรมตำรวจภูธรขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย และได้รวมเป็นกรมเดียวกันภายใต้การบังคับบัญชาของอธิบดีคนเดียวกัน เมื่อ 13 ตุลาคม 2458 เรียกว่า “กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน” กรมตำรวจจึงถือว่า วันที่ 13 ตุลาคม ของทุกปี เป็นวันตำรวจ และในปลายปีนั่นเองได้เปลี่ยนเป็น “กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล” ยกฐานะเจ้ากรมขึ้นเป็นอธิบดี ต่อมาในปี พ.ศ. 2465 ได้มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าโปรดกระหม่อม ให้รวมกระทรวงมหาดไทย กับกระทรวงนครบาลเป็นกระทรวงเดียวกัน เรียกว่า กระทรวงมหาดไทย กรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาล จึงโอนมาขึ้นอยู่กับ กระทรวงมหาดไทย และในปี พ.ศ. 2469 ได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรและกรมตำรวจนครบาลเป็น “กรมตำรวจภูธร” แต่ยังคงตำรวจออกเป็น 2 ประเภทคือตำรวจที่จับกุมโจรผู้ร้ายได้ ส่วนทำสำนวนฟ้องศาลไปлицสภาโดยตรงเรียกว่า “ตำรวจนครบาล” ตำรวจที่ทำการจับกุมโจรผู้ร้ายได้แล้วส่ง ให้อำเภอไต่สวนทำสำนวนให้อัยการฟ้องศาลอาญาประจำจังหวัดนั้นๆ เรียกว่า “ตำรวจภูธร” จนกระทั่ง พ.ศ. 2475 จึงได้เปลี่ยนนามกรมตำรวจภูธรเป็น “กรมตำรวจ” ตลอดมาจนทุกวันนี้

2.3 ตำรวจไทยยุคหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง

กิจการตำรวจยุคนี้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ถึงปัจจุบัน จะเรียกว่า ตำรวจยุคปัจจุบัน หรือตำรวจสมัยประชาธิปไตยก็ได้หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้วโดยประกาศเสนาบดี กระทรวงมหาดไทย เรื่องการแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ พ.ศ. 2475 กิจการตำรวจได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นหน่วยบริหารงาน ส่วนกลาง และสำนักบริหารของอธิบดีกรมตำรวจมีกองขึ้นตรง 6 กอง คือ กองกลาง กองบัญชี กองโรงเรียนกองคดี กองตรวจคนเข้าเมือง และกองทะเบียนกลาง ส่วนที่ 2 คือ ตำรวจนครบาล ส่วนที่ 3 คือ ตำรวจภูธร ส่วนที่ 4 คือ ตำรวจสันติบาล เป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่ได้ยกเลิก ตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษหลังจากที่ได้ปรับปรุงกิจการตำรวจเพื่อวางรากฐานตำรวจในระบอบเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

(<http://www.maefagpolice.thde.com/m2.html>)

3. รายนามอธิบดีกรมตำรวจและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติของไทย

ตารางที่ 1 รายนามอธิบดีกรมตำรวจและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติของไทย

(วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. 2554 : 128)

กองโปลิศ/กรมกองตระเวน

(พ.ศ. 2403 – พ.ศ. 2458)

ลำดับ	รายนาม	เริ่มวาระ	สิ้นสุดวาระ	หมายเหตุ
1	หลวงรัถยาภิบาลบัญชา	พ.ศ. 2403	พ.ศ. 2435	
2	พระยาอรรคราชวราทร	พ.ศ. 2435	พ.ศ. 2440	
3	นายเอ.เย.ยาติน	พ.ศ. 2440	พ.ศ. 2447	
4	มหาอำมาตย์โทอิริคเซนต์ เย ลอสัน	พ.ศ. 2447	พ.ศ. 2456	
5	พลตรีพระยาวาสูเทพ	พ.ศ. 2456	พ.ศ. 2458	

กรมตำรวจ

(พ.ศ. 2458 – พ.ศ. 2541)

6	พลโทพระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าคำรบ	พ.ศ. 2458	พ.ศ. 2472	
7	พลตำรวจโทพระยาอิทธิฤทธิ์ประกาศ	พ.ศ. 2472	พ.ศ. 2475	
8	พันตำรวจเอกพระยาบุเรศผดุงกิจ	พ.ศ. 2475	พ.ศ. 2476	
9	พันตำรวจเอกพระยาอนุสรธรรมการ	พ.ศ. 2476	พ.ศ. 2479	
10	พลตำรวจเอกหลวงอดุลเดชจรัส	พ.ศ. 2479	พ.ศ. 2488	
11	พลตำรวจโทพระรามอินทรา	พ.ศ. 2488	พ.ศ. 2489	
12	พลตำรวจตรีพระพิจารณ์พลกิจ	พ.ศ. 2489	พ.ศ. 2490	
13	พลตำรวจเอกหลวงชาติตระการโกศล	พ.ศ. 2490	พ.ศ. 2494	
14	พลตำรวจเอกเผ่า ศรียานนท์	พ.ศ. 2494	พ.ศ. 2500	
15	พลตำรวจเอกไสว ไสวแสนยากร	พ.ศ. 2500	พ.ศ. 2502	
16	จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์	พ.ศ. 2502	พ.ศ. 2506	
17	พลตำรวจเอกประเสริฐ รุจิรวงศ์	พ.ศ. 2506	พ.ศ. 2515	
18	จอมพลประภาส จารุเสถียร	พ.ศ. 2515	พ.ศ. 2516	
19	พลตำรวจเอกประจวบ สุนทรางกูร	พ.ศ. 2516	พ.ศ. 2517	

20	พลตำรวจเอกพจน์ เกษะนันทน์	พ.ศ. 2517	พ.ศ. 2518	
21	พลตำรวจเอกศรีสุข มหิทธิเทพ	พ.ศ. 2518	พ.ศ. 2518	
22	พลตำรวจเอกมนต์ชัย พันธุ์ตั้งขึ้น	พ.ศ. 2519	พ.ศ. 2524	
23	พลตำรวจเอกสุรพล จุลละพราหมณ์	พ.ศ. 2524	พ.ศ. 2525	
24	พลตำรวจเอกณรงค์ มหานนท์	พ.ศ. 2525	พ.ศ. 2530	
25	พลตำรวจเอกภา สารสิน	พ.ศ. 2530	พ.ศ. 2532	
26	พลตำรวจเอกแสง ชีระสวัสดิ์	พ.ศ. 2532	พ.ศ. 2534	
27	พลตำรวจเอกสวัสดิ์ อมรวิวัฒน์	พ.ศ. 2534	พ.ศ. 2536	
28	พลตำรวจเอกประทีป สันติประภพ	พ.ศ. 2536	พ.ศ. 2537	
29	พลตำรวจเอกพจน์ บุญยะจินดา	พ.ศ. 2537	พ.ศ. 2539	
30	พลตำรวจเอกประชา พรหมนอก	พ.ศ. 2539	16 ตุลาคม 2541	

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(พ.ศ. 2541 – ปัจจุบัน)

30.1	พลตำรวจเอกประชา พรหมนอก	16 ตุลาคม 2541	30 กันยายน 2543	
31	พลตำรวจเอกพรศักดิ์ คุงศ์วิบูลย์	1 ตุลาคม 2543	30 กันยายน 2544	
32	พลตำรวจเอกสันต์ ศรีदानนท์	1 ตุลาคม 2544	30 กันยายน 2547	ช่วยราชการสำนัก นายกรัฐมนตรี เกษียณอายุราชการ (22 มีนาคม 2547 ถึง 30 กันยายน 2547)
-	พลตำรวจเอกสุนทร ชัยขวัญ	22 มีนาคม 2547	30 กันยายน 2547	รักษาราชการผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ
34	พลตำรวจเอกโกวิท วัฒนะ	1 ตุลาคม 2547	22 เมษายน 2550	ช่วยราชการสำนักงาน นายกรัฐมนตรีพ้นจาก ตำแหน่ง (5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 ถึง 22 เมษายน 2550)*ภายหลังศาล ปกครองพิจารณาว่าท่านอยู่ ในตำแหน่งจนเกษียณอายุ ราชการ ในวันที่ 30 กันยายน 2550
35	พลตำรวจเอกเสรีพิศุทธิ์ เตมียาเวส	1 ตุลาคม 2550	8 เมษายน 2551	รักษาราชการผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ (5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 ถึง 1 กุมภาพันธ์ 2550) ช่วย ราชการสำนัก นายกรัฐมนตรีพ้นจาก

				ตั้งแต่วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551 ถึง 8 เมษายน 2551)
36	พลตำรวจเอกพัชรวาท วงษ์สุวรรณ	8 เมษายน 2551	30 กันยายน 2552	รักษาราชการผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ (29 กุมภาพันธ์ 2551 ถึง 8 เมษายน 2551) ช่วย ราชการสำนัก นายกรัฐมนตรี (28 พฤศจิกายน 2551 ถึง 21 ธันวาคม 2551) ลาพักร้อน (4 สิงหาคม 2552 ถึง 10 สิงหาคม 2552) ช่วย ราชการสำนัก นายกรัฐมนตรี เกษียณอายุราชการ (9 กันยายน 2552 ถึง 30 กันยายน 2552)
-	พลตำรวจเอกวิเชียร พจน์โพธิ์ศรี	4 สิงหาคม 2552	10 สิงหาคม 2552	รักษาราชการผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ (4 สิงหาคม 2552 ถึง 10 สิงหาคม 2552)
-	พลตำรวจเอกธานี สมบูรณ์ทรัพย์	9 กันยายน 2552	30 กันยายน 2552	รักษาราชการผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ (9 กันยายน ถึง 30 กันยายน 2552)
-	พลตำรวจเอกประทีป ตันประเสริฐ	28 พฤศจิกายน 2551	21 ธันวาคม 2551	รักษาราชการผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ
		1 ตุลาคม 2552	2 กันยายน 2553	วาระแรก (28 พฤศจิกายน 2551 ถึง 21 ธันวาคม 2551) วาระที่สอง (1 ตุลาคม 2552 ถึง 2 กันยายน 2553)
37	พลตำรวจเอกวิเชียร พจน์โพธิ์ศรี	2 กันยายน 2553	14 ตุลาคม 2554	
-	พลตำรวจเอกเพ็ญพันธ์ ดามาพงศ์	15 ตุลาคม 2554	25 ตุลาคม 2554	รักษาราชการผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ
38		26 ตุลาคม 2554	อยู่ในวาระ	

4. โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชา
ของนายกรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ. 2547 :
142)

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท
ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ



แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ปรับปรุงมาจากกองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ)

5. ขอบเขตอำนาจรับผิดชอบ

ตำรวจภูธรภาค 1-9 มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง ดังต่อไปนี้ (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2552 : 142)

1. กำหนดยุทธศาสตร์ วางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตำรวจภูธรภาคและหน่วยงานในสังกัด

2. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
3. บุรณาการร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
4. ควบคุม ตรวจสอบ และแนะนำข้าราชการตำรวจที่สังกัดหน่วยงานอื่นที่อยู่ในพื้นที่ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติตลอดจนให้มีอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองที่ขัดต่อกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ชั่วคราว แล้วรายงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนด
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน
6. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาตามที่ได้รับมอบหมาย
7. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
8. ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย
9. ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ
11. ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด
12. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนเพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ
13. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการของตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสมและความต้องการของแต่ละพื้นที่
14. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บริบทของสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ

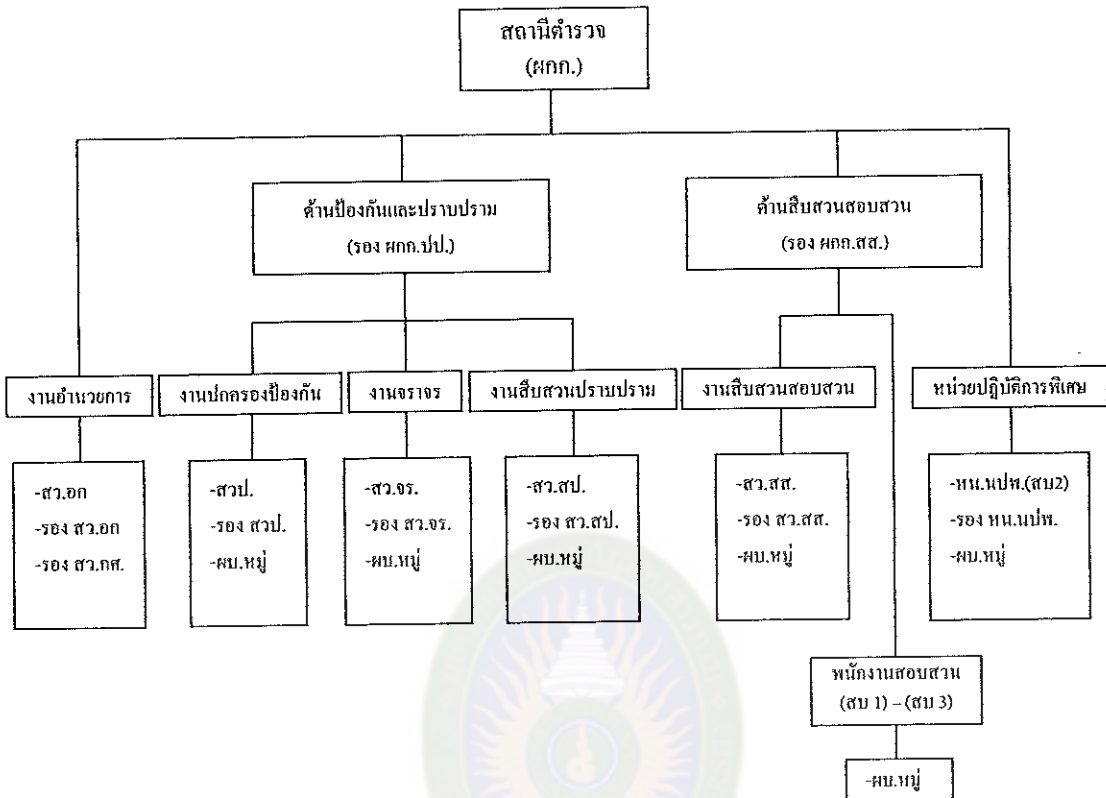
1. โครงสร้างสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ

สถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ อยู่ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 ซึ่งตำรวจภูธรภาค 4 มีเขตรับผิดชอบทั้งหมด 12 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนครจังหวัดหนองบัวลำภูและจังหวัดอุดรธานี

สถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิใช้รูปแบบการบริหารงานเป็นแบบที่ 2 เป็นสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานสูง จะมีผู้กำกับการเป็นหัวหน้ามีรองผู้กำกับการ ทำหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน 2 ด้าน ซึ่ง ได้แก่ ด้านป้องกันและปราบปรามและด้านสืบสวนสอบสวน แบ่งงานออกเป็น 5 งาน และหนึ่งหน่วยปฏิบัติการดังนี้

1. งานอำนวยการ
2. งานปกครองป้องกัน
3. งานจราจร
4. งานสืบสวนปราบปราม
5. งานสืบสวนสอบสวน
6. หน่วยปฏิบัติการพิเศษ

โดยแต่ละงานจะมีสารวัตรเป็นหัวหน้ามีรองสารวัตร พนักงานสอบสวน และผู้บังคับหมู่ เป็นผู้ช่วย สำหรับงานจราจรให้อยู่ในการกำกับดูแลของ รองผู้กำกับการด้านป้องกันและปราบปราม(คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 655/2550)



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างสภานิติการภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2. งานในความรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 5 ลักษณะ และ 1 หน่วยปฏิบัติการ

2.1 งานอำนวยการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ วางแผนตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและพัฒนาเกี่ยวกับ งานกำลังพล การข่าว นโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงาน การส่ง กำลังบำรุง งบประมาณ การเงิน สวัสดิการ การพัสดุ วิชาการ สรรพาวุธ งานจรตารวจ งาน กิจการพิเศษ งานความมั่นคง รวมทั้งงานลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 งานปกครองป้องกัน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้าน การป้องกันอาชญากรรมและรักษาความสงบเรียบร้อย งานคณะกรรมการตรวจสอบและ ติดตามการบริหารงานตำรวจ งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งงานอื่นที่มี ลักษณะเกี่ยวข้องเพื่อป้องกันมิให้อาชญากรรมบังเกิดขึ้น ภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือ เขตพื้นที่การปกครองของสภานิติการรวมทั้งการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และพัฒนา งานดังกล่าว

2.3 งานจราจร มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้านการควบคุม จราจร และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร งานจราจรตามโครงการพระราชดำริ รวมทั้ง

งานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจราจร ภายในเขตอำนาจ
รับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจ ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจราจรต่อเนื่องกัน
รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

2.4 งานสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานใน
ด้านการสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเป็นการกระทำผิดตามพระราชบัญญัติต่างๆ ที่มี
โทษทางอาญาทุกฉบับ การติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับต่างๆ ตลอดจนองค์กรหรือ
เครือข่ายที่อยู่เบื้องหลัง รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้องเพื่อมิให้ผู้ใดละเมิดกฎหมายและ
สร้างอิทธิพลขึ้นภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจ
รวมทั้งงานตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและพัฒนางานดังกล่าว

2.5 งานสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้าน
การสืบสวนคดีอาญา การแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำผิดร่วมกับ
พนักงานสอบสวนการเปรียบเทียบปรับ การควบคุมผู้ต้องหาส่งพนักงานอัยการหรือศาลการส่ง
หมายเรียกหมายจับ หมายศาล รวมทั้งงานอื่นที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวก
ให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายในเขตอำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การ
ปกครองของสถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและพัฒนางานดังกล่าว

สำหรับหน่วยพนักงานสอบสวนมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสอบสวนคดีอาญา
ทุกประเภท ปฏิบัติงานในด้านการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การทำความผิด เพื่อ
อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายในเขตอำนาจรับผิดชอบ
หรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจรวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และ
พัฒนางานดังกล่าว

2.6 หน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน หาข่าว ปฏิบัติงานในด้าน
การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การจลาจล การก่อการร้าย การรักษาความสงบเรียบร้อย
และความมั่นคงของชาติ ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในเขต
อำนาจรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองของสถานีตำรวจ รวมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม
ประเมินผล และพัฒนางานดังกล่าว

2. ค่ายของตำแหน่งสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2 ค่ายของตำแหน่งในสถานีตำรวจ(คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ที่ 656/2550)

หัวหน้าสถานีตำรวจ	
ชื่อตำแหน่ง	ค่าย
ผู้กำกับการ สถานีตำรวจภูธร	ผกก.สก.
สารวัตรใหญ่ สถานีตำรวจภูธร	สวญ.สก.
สารวัตร สถานีตำรวจภูธร	สว.สก.
รองหัวหน้าสถานีตำรวจ	
ชื่อตำแหน่ง	ค่าย
รองผู้กำกับการป้องกันและปราบปราม	รอง ผกก.ปป.
รองผู้กำกับการจราจร	รอง ผกก.จร.
รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน	รอง ผกก.สส.
หัวหน้างานอำนวยการ	
ชื่อตำแหน่ง	ค่าย
สารวัตรอำนวยการ	สว.อก.
หัวหน้าอำนวยการ	หน.อก.
ผู้ปฏิบัติงานอำนวยการ	
รองสารวัตรอำนวยการ	รอง สว.อก.
รองสารวัตรกิจการพิเศษ	รอง สว.กศ.
ผู้บังคับหมู่ (ธุรการ)	ผบ.หมู่ (ทร.)
ผู้บังคับหมู่ (ประชาสัมพันธ์)	ผบ.หมู่ (ปชส.)
ผู้บังคับหมู่ (เสมียนประจำวัน)	ผบ.หมู่ (ปจว.)
ผู้บังคับหมู่ (พนักงานสื่อสาร)	ผบ.หมู่ (พลส.)
ผู้บังคับหมู่ (นำสาร)	ผบ.หมู่ (นส.)
ผู้บังคับหมู่ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	ผบ.หมู่ (ทส.)
ผู้บังคับหมู่ (กต.ตร.)	ผบ.หมู่ (กต.ตร.)
ผู้บังคับหมู่ (กำลังพล)	ผบ.หมู่ (กพ.)

ผู้บังคับหมู่ (การข่าว)	ผบ.หมู่ (ขว.)
ผู้บังคับหมู่ (แผนงาน)	ผบ.หมู่ (ผง.)
ผู้บังคับหมู่ (งบประมาณ)	ผบ.หมู่ (งป.)
ผู้บังคับหมู่ (การเงิน)	ผบ.หมู่ (กง.)
ผู้บังคับหมู่ (พัสดุ)	ผบ.หมู่ (พส.)
ผู้บังคับหมู่ (กิจการพิเศษ)	ผบ.หมู่ (กศ.)

หัวหน้างานปกครองป้องกัน

ชื่อตำแหน่ง	คำย่อ
สารวัตรปกครองป้องกัน	สวป.
หัวหน้าปกครองป้องกัน	หน.(ป)

ผู้ปฏิบัติงานปกครองป้องกัน

รองสารวัตรปกครองป้องกัน	รอง สวป.
ผู้บังคับหมู่ (ธุรการ)	ผบ.หมู่ (ทร.)
ผู้บังคับหมู่ (ประชาสัมพันธ์)	ผบ.หมู่ (ปชส.)
ผู้บังคับหมู่ (เสมียนประจำวัน)	ผบ.หมู่ (ปจว.)
ผู้บังคับหมู่ (พนักงานสื่อสาร)	ผบ.หมู่ (พสส.)
ผู้บังคับหมู่ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	ผบ.หมู่ (ทส.)
ผู้บังคับหมู่ (ผู้ยาม)	ผบ.หมู่ (ดย.)
ผู้บังคับหมู่ (จุดตรวจ)	ผบ.หมู่ (จต.)
ผู้บังคับหมู่ (มวลชนสัมพันธ์)	ผบ.หมู่ (มส.)

หัวหน้างานจราจร

ชื่อตำแหน่ง	คำย่อ
สารวัตรจราจร	รอง สว.จร.
หัวหน้าจราจร	หน.(จร.)

ผู้ปฏิบัติงานจราจร

รองสารวัตรจราจร	รอง สว.จร.
ผู้บังคับหมู่ (ธุรการ)	ผบ.หมู่ (ทร.)
ผู้บังคับหมู่ (เสมียนประจำวัน)	ผบ.หมู่ (ปจว.)

ผู้บังคับหมู่ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	ผบ.หมู่ (ทส.)
ผู้บังคับหมู่ (สายตรวจ)	ผบ.หมู่ (สต.)
ผู้บังคับหมู่ (จราจร)	ผบ.หมู่ (จร.)
ผู้บังคับหมู่ (ตู้จราจร)	ผบ.หมู่ (ต.จร.)
ผู้บังคับหมู่ (บริการ)	ผบ.หมู่ (บก.)

หัวหน้างานสืบสวนปราบปราม

ชื่อตำแหน่ง	คำย่อ
สารวัตรสืบสวนปราบปราม	สว.สป.
หัวหน้าสืบสวนปราบปราม	หน.(สป.)

ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม

รองสารวัตรสืบสวนปราบปราม	รอง สว.สป.
ผู้บังคับหมู่ (ธุรการ)	ผบ.หมู่ (ทร.)
ผู้บังคับหมู่ (เสมียนประจำวัน)	ผบ.หมู่ (ปจว.)
ผู้บังคับหมู่ (สถิติและทะเบียน)	ผบ.หมู่ (สถ.)
ผู้บังคับหมู่ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	ผบ.หมู่ (ทส.)
ผู้บังคับหมู่ (สืบสวนปราบปราม)	ผบ.หมู่ (สป.)

หัวหน้างานสืบสวนสอบสวน

ชื่อตำแหน่ง	คำย่อ
สารวัตรสืบสวนสอบสวน	สว.สส.
หัวหน้าสืบสวนสอบสวน	หน.(สส.)

ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน

รองสารวัตรสืบสวนสอบสวน	รอง สว.สส.
ผู้บังคับหมู่ (ผู้ช่วยพนักงานสืบสวนสอบสวน)	ผบ.หมู่ (ผช.พงส.)
ผู้บังคับหมู่ (ธุรการ)	ผบ.หมู่ (ทร.)
ผู้บังคับหมู่ (เสมียนประจำวัน)	ผบ.หมู่ (ปจว.)
ผู้บังคับหมู่ (เปรียบเทียบปรับ)	ผบ.หมู่ (ปท.)
ผู้บังคับหมู่ (พิมพ์ลายนิ้วมือ)	ผบ.หมู่ (พม.)
ผู้บังคับหมู่ (คุมผู้ต้องหา)	ผบ.หมู่ (ตผ.)
ผู้บังคับหมู่ (สถิติและทะเบียน)	ผบ.หมู่ (สถ.)

ผู้บังคับหมู่ (นำหมาย)	ผบ.หมู่ (นน.)
ผู้บังคับหมู่ (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	ผบ.หมู่ (ทส.)
ผู้บังคับหมู่ (สืบสวน)	ผบ.หมู่ (ส.)
พนักงานสอบสวน	
ชื่อตำแหน่ง	คำย่อ
พนักงานสอบสวน (สบ 3) หรือ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ	พงส. (สบ 3)
พนักงานสอบสวน (สบ 2) หรือ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ	พงส. (สบ 2)
พนักงานสอบสวน (สบ 1) หรือ พนักงานสอบสวน	พงส. (สบ 1)
หัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ	
ชื่อตำแหน่ง	คำย่อ
หัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (สบ 2)	หน.นปพ. (สบ 2)
หัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (สบ 1)	หน.นปพ. (สบ 1)
ผู้ปฏิบัติงานหน่วยปฏิบัติการพิเศษ	
รองหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ	รอง หน.นปพ.
ผู้บังคับหมู่ (หน่วยปฏิบัติการพิเศษ)	ผบ.หมู่ (นปพ.)

3. หน้าที่ในสถานีตำรวจ

3.1 หัวหน้าสถานีตำรวจ มีหน้าที่ รับผิดชอบบริหาร จัดการ ปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานีตำรวจให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ และศรัทธาจากประชาชน

3.2 รองหัวหน้าสถานีตำรวจด้านป้องกันและปราบปรามมีหน้าที่ รับผิดชอบบริหาร จัดการ ปฏิบัติภารกิจงานปกครองป้องกันและงานสืบสวนปราบปรามรองจากหัวหน้าสถานีตำรวจ แต่สำหรับกรณีที่สถานีตำรวจใดไม่มีรองหัวหน้าสถานีตำรวจด้านจราจร ให้รับผิดชอบงานจราจรด้วย รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.3 รองหัวหน้าสถานีตำรวจด้านจราจรมีหน้าที่ รับผิดชอบบริหาร จัดการ ปฏิบัติภารกิจงานจราจรรองจากหัวหน้าสถานีตำรวจและงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4 รองหัวหน้าสถานีตำรวจด้านสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่ รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจงานอำนวยความสะดวก และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.5 หัวหน้างานอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจงานอำนวยความสะดวกและงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.6 ผู้ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ ช่วยเหลือหัวหน้างานอำนวยความสะดวก ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกและงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีหน้าที่ดังนี้

3.6.1 รองสารวัตร ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและกิจการพิเศษ

3.6.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ธุรการ ประชาสัมพันธ์ เสมียนประจำวัน พนักงานสื่อสาร นำเอกสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ กต.ตร. กำลังพล การข่าว แผนงาน งบประมาณ การเงิน พัสดุ กิจการพิเศษ ฯลฯ

3.7 หัวหน้างานปกครองป้องกัน มีหน้าที่ ช่วยเหลือหัวหน้างานปกครองป้องกัน และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.8 ผู้ปฏิบัติงานปกครองป้องกัน มีหน้าที่ ช่วยเหลือหัวหน้างานปกครองป้องกัน ปฏิบัติงานปกครองป้องกันและงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีหน้าที่ ดังนี้

3.8.1 รองสารวัตร ทำหน้าที่ปกครองป้องกัน

3.8.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ธุรการ ประชาสัมพันธ์เสมียนประจำวัน พนักงานสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ ตู้ยาม สายตรวจ มวลชนสัมพันธ์และ ฯลฯ

3.9 หัวหน้างานจราจร มีหน้าที่ รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจงานจราจร และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.10 ผู้ปฏิบัติงานจราจร มีหน้าที่ ช่วยเหลือหัวหน้างานจราจร ปฏิบัติงานจราจร และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีหน้าที่ดังนี้

3.10.1 รองสารวัตรทำหน้าที่จราจร

3.10.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ธุรการ เสมียนประจำวัน เทคโนโลยีสารสนเทศ สายตรวจ จราจร ตู้จราจร บริการ และ ฯลฯ

3.11 หัวหน้างานสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่ รับผิดชอบบริหารจัดการ ปฏิบัติภารกิจงานสืบสวนปราบปรามและงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.12 ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่ ช่วยเหลือหัวหน้างานสืบสวนปราบปราม ปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามและ งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีหน้าที่ ดังนี้

3.12.1 รองสารวัตร ทำหน้าที่สืบสวนปราบปราม

3.12.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ธุรการ เสมียนประจำวัน สถิติและทะเบียน
เทคโนโลยีสารสนเทศ สืบสวนปราบปรามและฯลฯ

3.13 หัวหน้างานสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่ รับผิดชอบบริหาร จัดการ ปฏิบัติ
ภารกิจงานสืบสวนสอบสวนและงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.14 ผู้ปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน มีหน้าที่ ช่วยเหลือหัวหน้างานสืบสวน
สอบสวน ปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวนและงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีหน้าที่
ดังนี้

3.14.1 รongสารวัตร ทำหน้าที่สืบสวนสอบสวน

3.14.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนธุรการเสมียนประจำวัน
เปรียบเทียบปรับ พิมพ์ลายนิ้วมือ คຸมผู้ต้องหา สถิติและทะเบียน นำหมายเทคโนโลยี
สารสนเทศสืบสวนและฯลฯ

3.15 พนักงานสอบสวน (สบ 3) – (สบ 1) หรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
พิเศษพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการและพนักงานสอบสวน มีหน้าที่ รับผิดชอบ จัดการ
ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน ในการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.16 หัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (สบ 2) – (สบ 1) รับผิดชอบบริหาร จัดการ
ปฏิบัติการงานปฏิบัติการพิเศษ และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.17 ผู้ปฏิบัติงานหน่วยปฏิบัติการพิเศษปฏิบัติงานหน่วยปฏิบัติการพิเศษและงาน
อื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยมีหน้าที่ดังนี้

3.17.1 รองหัวหน้าหน่วยปฏิบัติการพิเศษทำหน้าที่หน่วยปฏิบัติการพิเศษ

3.17.2 ผู้บังคับหมู่ ทำหน้าที่หน่วยปฏิบัติการพิเศษ

(คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 655/2550)

สรุปได้ว่า สถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้รูปแบบการบริหารงาน
เป็นแบบที่ 2 ซึ่งเป็นสถานีตำรวจที่มีปริมาณงานสูง แบ่งงานความรับผิดชอบออกเป็น 5
ลักษณะ และ 1 หน่วยปฏิบัติการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกพร เศรษฐกร (2553 : 98-99) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน โดยทำการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวนทั้งสิ้น 237 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาความสุขในการทำงาน พบว่าระดับความสุขในการทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน อยู่ในระดับมีความสุขมาก โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านความรักในงานในระดับเห็นด้วยมากที่สุดรองลงมา ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูนในภาพรวม ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ร้อยละ 59.90

ปพิชญา วรรณสุข (2553 : 105) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 177 คน แบ่งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 61 นาย ชั้นประทวน 116 นาย

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย ที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย

รังสรรค์ ภิรมย์ (2552 : 109) ได้ศึกษาเรื่องการวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ ประการที่หนึ่งเพื่อศึกษาลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมของอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่ ประการที่สองเพื่อศึกษาระดับความสุขจากตัวชี้วัดความสุขของประชากรอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่ ประการสุดท้ายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากรอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่ โดยตัวชี้วัดความสุขแบ่งเป็น 8 หมวด ได้แก่ 1) การมีหลักประกันในชีวิต 2) การมีร่างกายและจิตใจที่

แข็งแรง 3) การมีครอบครัวที่อบอุ่น 4) การมีชุมชนเข้มแข็ง 5) การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี 6) การมีอิสรภาพ 7) การมีความภาคภูมิใจและ 8) การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน

ระดับความสุขโดยรวมทั้ง 8 หมวดของประชากรในอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่มีความสุขในระดับมากคะแนนเฉลี่ย 3.56 โดยมีความสุขในแต่ละหมวดอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้ หมวดการมีครอบครัวที่อบอุ่น การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีความภาคภูมิใจ การมีอิสรภาพ และการมีหลักประกันในชีวิต ส่วนหมวดการมีชุมชนเข้มแข็ง และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ประชากรมีความสุขในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขกับระดับความสุขในหมวดต่างๆ พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เงินออมมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิต การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีอิสรภาพ และการมีความภาคภูมิใจ นี่สินมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิต การมีชุมชนเข้มแข็ง และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีชุมชนเข้มแข็ง อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีความภาคภูมิใจ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิต การมีชุมชนเข้มแข็ง และการมีความภาคภูมิใจ อาชีพมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง สำหรับสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในทุกหมวด

นภคด กรรณิกา (2551 : 62) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)” : กรณีศึกษาประชาชน 18 – 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง ซึ่งดำเนินโครงการระหว่าง วันที่ 1 – 18 สิงหาคม 2551 ผลสำรวจพบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว เพราะงานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ โดยผลวิจัยพบว่า ความสุขของคนทำงานต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ สุขภาพกาย ในขณะที่ด้านสุขภาพใจหรืออารมณ์ ความรู้สึกทั่วไป ด้านหัวหน้าที่รายงานตรงด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการใช้เวลาหรือการจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัทหรือนโยบายหรือผลิตภัณฑ์ ด้านธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านงานความมั่นคงและความก้าวหน้า ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลสำรวจยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานที่รายงานตรงที่น่าสนใจและควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือปัจจัยทางด้านงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นปัจจัยที่คนทำงานระบุว่า มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด แต่กลับพบว่าคนทำงานมีค่าคะแนนความสุขต่อด้านนี้ต่ำที่สุด หัวหน้าศูนย์วิจัยความสุขชุมชนกล่าวว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” การศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยเครื่องมือดังกล่าวจะสามารถที่จะบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนี้มีทั้งหมด 5 มิติด้วยกัน คือ มิติทางด้านผู้นำ ได้แก่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเอาใจใส่ในความสำเร็จ และความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุนและการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง มิติทางด้านความรักในงาน ได้แก่การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้ทำ มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญแก่พนักงาน มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยนำเนื้อหาที่ได้จากการศึกษาทั้ง 5 มิติ ออกแบบเครื่องมือวัดดังกล่าวในการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ ได้ใช้นักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน โดยใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุขที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่าระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง ในปัจจุบันมี

ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากและยังชี้ต่อไปอีกว่าการใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข คือการนำค่าต่างระหว่างระดับความคิดเห็นกับค่าระดับความสุขมาพัฒนาเครื่องมือที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

อภิชัย มงคลและคณะ (2547 : 82) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อตรวจสอบเครื่องมือเดิมที่ใช้ประเมินภาวะสุขภาพจิตในประเทศไทย และพัฒนาเครื่องมือฉบับใหม่ให้สมบูรณ์เหมาะสมในการนำไปใช้ทั่วประเทศ 2) เพื่อทดสอบเครื่องมือฉบับใหม่ในทุกภาคของประเทศไทย โดยการศึกษาคความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างและหาค่าปกติของเครื่องมือ และ 3) เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมทั้งฉบับสมบูรณ์และฉบับสั้น และทดสอบเครื่องมือทั้งสองฉบับ โดยการศึกษาความพ้อง (Agreement Study) ในการประเมินภาวะสุขภาพจิต สถิติที่ใช้ ได้แก่ Factor analysis kappa statistic และ Cronbach's alpha coefficient ผลการศึกษาพบว่า ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่มี 2 ฉบับคือ ฉบับสมบูรณ์ (54 ข้อ) และฉบับสั้น (15 ข้อ) นอกจากนี้ยังพบว่าคะแนนของ TMHI ยังแบ่งตาม มิติเพศ แต่ละภาคของประเทศ เขตเมือง และเขตชนบท การศึกษาความพ้องในการประเมินสุขภาพจิตระหว่างฉบับสมบูรณ์และฉบับสั้นพบว่า อยู่ในระดับเกือบดี (kappa statistic 0.63, $p < 0.001$)

กรอบแนวคิดในวิจัย

จากแนวคิดทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าในการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะต้องสื่อสารของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรให้กับพนักงานทุกคนทราบและตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างดียิ่งถ้าองค์กรจะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกันทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกร่วมกันกับองค์กรต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรจะต้องมีการสื่อสารถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้ทั้งในตัวพนักงานเองและองค์กรในขณะเดียวกันคุณสมบัติหลักของตัวพนักงานเองก็คือในเรื่องของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงหรือมีต่อองค์กรทัศนคตินั้นเกิดได้ทั้งจากการหล่อหลอมของสังคมแวดล้อม ประสบการณ์ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้นำ เป็นต้น

ดังนั้นตัวองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี รักและจงรักภักดีต่อองค์กรนอกจากนี้ในเรื่องของการทำงาน

ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าคนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานบ้างก็หนึ่งเกิดจากเรื่องของความชำนาญในงานนั้นหรือที่ชอบในงานนั้น กล่าวคือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยสามารถทำให้เกิดการจูงใจได้ดีซึ่งจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน หรือการให้งานที่พนักงานคนนั้นๆ มีความชำนาญ ชอบ และสามารถทำได้ดี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรและสร้างความรู้สึที่ดีต่องานมากยิ่งขึ้น

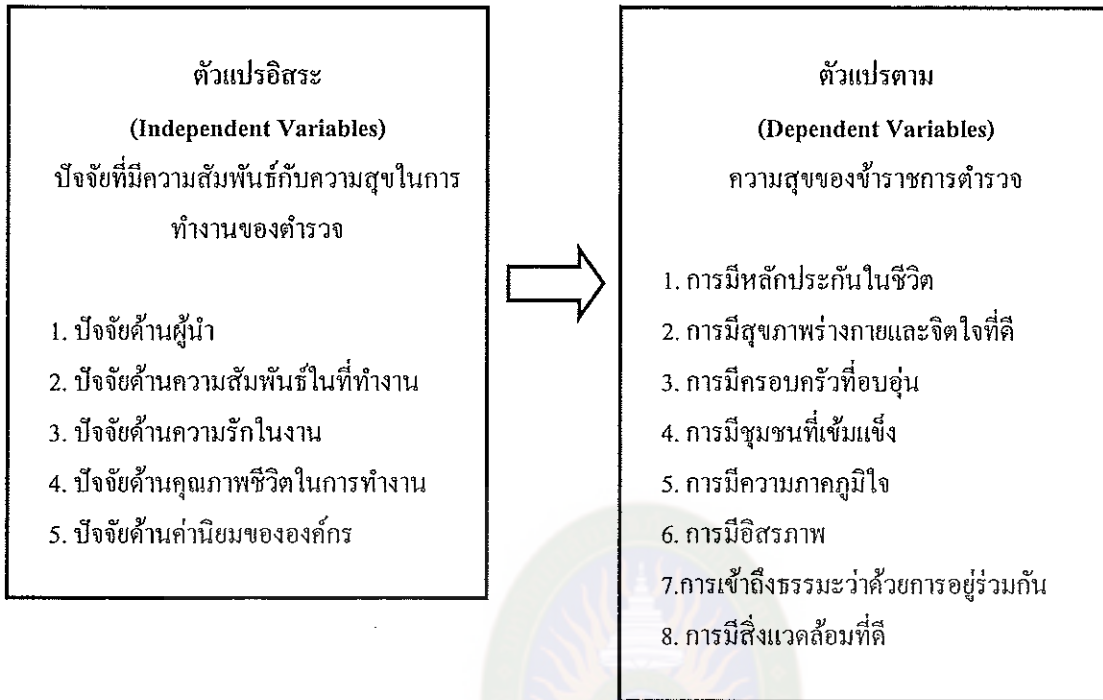
สามารถนำมาเปรียบเทียบเพื่อนำมาพิจารณาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัย ได้แก่ (รวมศิริ เมนะ โปธิ. 2550 : 106)

- 1.1 ปัจจัยด้านผู้นำ
- 1.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- 1.3 ปัจจัยด้านความรักในงาน
- 1.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.5 ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร

2. ความสุขของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ (อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร. 2552 : 95)

- 2.1 การมีหลักประกันในชีวิต
- 2.2 การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี
- 2.3 การมีครอบครัวที่อบอุ่น
- 2.4 การมีชุมชนที่เข้มแข็ง
- 2.5 การมีความภาคภูมิใจ
- 2.6 การมีอิสรภาพ
- 2.7 การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน
- 2.8 การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี



แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย