

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 - 2564) ซึ่งแปลงยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงมุ่งเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในปี 2579 ซึ่งกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีเป็นกรอบที่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งตอบสนองวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดภายใต้ระยะเวลา 5 ปี ซึ่งต่อจากนี้ไปจะพิจารณาจากการประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทั้งจากภายนอกและภายในประเทศที่บ่งชี้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของประเทศ และเพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559)

จากสถานการณ์และสภาพสังคมในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีการพัฒนาด้านนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตจนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องของการทำงาน สุเมธ ตันติเวชกุล (2553) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ ใต้เบื้องพระยุคลบาทว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระเกษมสำราญและทรงมีความสุขทุกคราที่จะช่วยเหลือประชาชน ซึ่งเคยมีพระราชดำรัสในครั้งนั้นใจความว่า “ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้ นอกจากการมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น” จากพระราชดำรัสดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขย่อมส่งผลทางด้านบวกต่อตนเองและบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต การดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไปในปัจจุบันต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน การประกอบอาชีพเป็นกิจกรรมสำคัญของการดำเนินชีวิตที่ใช้ระยะเวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่น ๆ ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่ของผู้นั้นจะมีความสุข ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความสุขทุกซ์ (เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์, 2552)

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ การมีความสุขกับการทำงานเป็นผลดีต่อบุคคล คือ เป็นแรงจูงใจให้เกิดความท้าทายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จภาคภูมิใจต่อผลงาน (ณรงค์ หลีกกำจร, 2548) การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณงานและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลการทำงานที่สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำหรือการทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนทำหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญ มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เราทำมีความรับผิดชอบต่องานที่ ทำให้รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2549)

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดความสุขในการทำงาน (Job at work) ของ Manion (2003, p.652-655) ที่กล่าวไว้ว่า ความสุข คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้บุคคลมีความผูกพันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความพอใจ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น เพราะมนุษย์ทุกคนต่างก็ต้องการมีชีวิตที่ดีสมบูรณ์ด้วยปัจจัย 4 ซึ่งการทำงานเป็นวิธีการอันดับแรกที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิตแต่สถานการณ์ในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่า บุคคลมักไม่มีความสุขในการทำงานเนื่องมาจากการแข่งขันที่สูงขึ้น ชั่วโมงการทำงานยาวนานมากขึ้น เทคโนโลยีที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ทุกสถานที่ทุกเวลา สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลขาดความสุขในการทำงานส่งผลต่อองค์การทั้งในด้านอัตราการลาออก ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ขวัญกำลังใจตกต่ำลง นอกจากนี้ก็ยังมีรายงานทางสถิติเกี่ยวกับความเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นของกลุ่มคนที่ทำงานในสำนักงาน (White Collar) และสาเหตุการฆ่าตัวตายอันเนื่องมาจากงานก็มีมากขึ้น (Moorhead and Griffin, 2010, p.116-117)

ปีการศึกษา 2552 สำนักนายกรัฐมนตรีได้สำรวจจำนวนครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ พบว่า เกิดภาวะการขาดแคลนครูจำนวน 77,920 คน ซึ่งมีสาเหตุมาจากจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2550 มีครูเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดจำนวน 111,960 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) ซึ่งการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดเป็นจำนวนมากของครูสะท้อนให้เห็นว่าในปัจจุบันมีปัญหาบางประการที่ส่งผลต่อการประกอบอาชีพครูและสาเหตุของปัญหานั้นอาจเกิดจากการที่ครูไม่มีความสุขในการทำงาน

ปัญหาการไม่มีความสุขในการทำงานของครูเกิดจากปัจจัยที่หลากหลายดังแนวคิดของ โรจนรินทร์ โกมลศิริ (2551) ที่กล่าวว่า ครูเป็นอาชีพหนึ่งที่เสี่ยงต่อการมีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากครูมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวนักเรียน ซึ่งในขณะที่เดียวกันครูต้องประสานงานกับผู้ปกครองของนักเรียนตลอดเวลา นอกจากนี้ครูยังต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน

ของตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ เพื่อให้ผ่านการตรวจมาตรฐานของสถานศึกษาจากหน่วยงานภายนอก

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 พ.ศ.2552 – 2561 เน้นการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้และเสนอกลไกที่จะก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้สถาบันวิจัยแห่งชาติดำเนินการประชุมระดมความคิดด้านการปฏิรูปการศึกษา ผลสรุปออกมาว่า ประเด็นเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูควรมีดำเนินการวิจัยและการแก้ปัญหาสุขภาวะทางอาชีพครู (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2552) หากพบว่าครูทำงานอย่างไม่มีความสุขแล้วย่อมมีผลโดยตรงต่อการสอนนักเรียนและระบบการดำเนินงานของโรงเรียน นอกจากนี้ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลให้เกิดภาวะของการขาดแคลนครูอันเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาประเทศไทยไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญมากกับบุคลากรในองค์กร จึงมีการส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กทุกคนมีสุขภาพที่แข็งแรง จัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี เสริมสวัสดิการที่เป็นพื้นฐานการดำเนินชีวิตของครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย มีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบ ครูผู้ดูแลเด็กแต่ละคนมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน จึงอาจมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานและส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร ครูผู้ดูแลเด็กจึงจำเป็นต้องมีความสุขในการทำงาน เพราะเมื่อครูผู้ดูแลเด็กมีความสุขในการทำงานแล้ว เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จะมีความสุขและสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูผู้ดูแลเด็กจัดขึ้น

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการเอาใจใส่สถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน องค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมคุณภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข การมีความสุขกับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กร การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งคนงานและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มยอด ความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของคนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน (นภัชชล รอดเที่ยง, 2550)

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย จึงมีความจำเป็นอย่างมากเพื่อจะได้มีการจัดการบริหารปัจจัยต่าง ๆ ให้ครูมีความสุขสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ สร้างเยาวชนไทยที่ดีไปพัฒนาประเทศไทยให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงานและเป็นศูนย์พัฒนาเด็กแห่งความสุขตลอดไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย
2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาถึงความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย ตามแนวคิดของ Manion ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และเทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 2,365 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้แบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สูตรทายโร ยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่ม ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้งของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัด โดยสุ่มจังหวัดละ 1 อำเภอ แล้วเลือกทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2.1 อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย เทศบาลตำบลท่าข้าม เทศบาลตำบลพิมพา เทศบาลตำบลท่าสะอ้าน เทศบาลตำบลหอมศีล เทศบาลตำบลบางปะกง เทศบาลตำบลบางวัว เทศบาลตำบลบางวัวควนารักษ์ เทศบาลตำบลบางผึ้ง เทศบาลตำบลบางปะกง พรหมเทพรังสรรค์และเทศบาลตำบลบางสมัคร

2.2 อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองอ่างศิลา เทศบาลตำบลบางทราย เทศบาลตำบลคลองตำหรุ เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เทศบาลตำบลเสม็ด เทศบาลตำบลห้วยกะปิและเทศบาลตำบลหนองไม้แดง

2.2 อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองบ้านฉาง เทศบาลตำบลสำนักท้อน เทศบาลตำบลบ้านฉาง เทศบาลตำบลพลาและองค์การบริหารส่วนตำบลสำนักท้อน

2.3 อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย เทศบาลตำบลมะขาม เทศบาลตำบลอ่างศิรี เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่ เทศบาลตำบลท่าหลวง เทศบาลตำบลวังซำ เทศบาลตำบลฉนวนและเทศบาลตำบลปถวี

2.4 อำเภอเกาะช้าง จังหวัดตราด ประกอบด้วย เทศบาลตำบลเกาะช้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะช้างใต้

2.5 อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งมหาเจริญ

2.6 อำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี ประกอบด้วย เทศบาลตำบลประจันตคาม เทศบาลตำบลโพธิ์งาม องค์การบริหารส่วนตำบลประจันตคาม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะลอย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหอยและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแสง

3. ผู้วิจัยสุ่มครูโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มครูแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการตอบกลับ จำนวน 343 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรม ตลอดจนศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2558 – 30 กันยายน 2559

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
3. สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน
5. ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ

การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน

ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
2. เพื่อเป็นข้อมูลในผู้บริหารศูนย์เด็กเล็กได้รับรู้ข้อมูลและตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้การทำงานในองค์กรมีความสุข และนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปช่วยปรับเปลี่ยนปัจจัยบางประการ
3. นำไปปรับปรุงหรือพัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้เป็นสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและเป็นศูนย์เด็กเล็กแห่งความสุข

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมสาระความรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับส่งเสริมการสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน
6. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 12

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) ได้กล่าวถึง ภาพรวมของการพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกัน การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 นับเป็นจังหวะเวลาที่ท้าทายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมาก แต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก็ร่อยหรอเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นทั้งต้นทุนในเชิงเศรษฐกิจและผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตประชาชน ในขณะที่การบริหาร

จัดการภาครัฐยังต้องประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส และมีปัญหาคอร์รัปชันเป็นวงกว้าง จึงส่งผลให้การผลักดันขับเคลื่อนการพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เต็มที่ บางภาคส่วนของสังคมจึงยังถูกทิ้งอยู่ข้างหลัง การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็น 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สู่การปฏิบัติโดยที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศไทย ให้มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน โดยได้กำหนดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยในระยะ 20 ปีพร้อมทั้งประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางหลักที่จะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายระยะยาวของประเทศที่ได้กำหนดไว้ โดยมีแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 เป็นเครื่องมือหรือกลไกสำคัญที่สุดที่ถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สู่การปฏิบัติในลำดับแรกที่ขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุเป้าหมายในระยะยาวได้ในที่สุด โดยมีกลไกตามลำดับต่าง ๆ และกลไกเสริมอื่น ๆ ในการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ 4 แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดเป้าหมายที่จะต้องบรรลุใน 5 ปีแรกอย่างชัดเจนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุในระยะ 5 ปีนั้นได้พิจารณาและวิเคราะห์การต่อยอด ให้เกิดผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินการต่อไปอีกใน 3 แผนจวบจนถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 15 ในช่วงปี พ.ศ. 2575 - 2579 ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาจะบรรลุเป้าหมายอนาคตประเทศไทย เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วภายในปี 2579 ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติเป้าหมายการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ทั้งในระดับภาพรวมและรายสาขาของการพัฒนาจึงเป็นรายละเอียดและองค์ประกอบของเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีในทุกด้าน โดยที่แผนพัฒนาฯ ฉบับต่อ ๆ ไปก็จะกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนามารับช่วงเมื่อผ่าน 5 ปีแรกของช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ผ่านไป

1. หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีโดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ดังนี้

1.1 ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลผสมผสาน มีความพอประมาณและมีระบบภูมิคุ้มกัน และการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ และมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณีและวัฒนธรรม

1.2 ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

1.3 ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทย ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดย ที่วิสัยทัศน์ดังกล่าวสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตยและบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของภาวะแวดล้อม ระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีประเทศไทยไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มี ศักยภาพทางเศรษฐกิจดีกว่า

1.4 ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมายและตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้เป้าหมายประเทศไทยใน ปี 2579 ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากทั้งประเด็นหลักและลักษณะของการพัฒนา ลักษณะฐานการผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนา และกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียนและพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพและท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการ อัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทนมนุษย์ ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะมาต่อยอด ฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคมและประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

1.5 ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโต จากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มุ่งเน้นการสร้างเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากรชั้นกลางให้กว้างขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทาง

สังคมและรายได้ของกลุ่มประชากร รายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 ให้สูงขึ้น นอกจากนี้การเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและพัฒนา นวัตกรรมนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา ในระยะต่อไปสำหรับทุกภาคส่วนในสังคมไทย โดยที่เส้นทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น กำหนดเป้าหมายทั้งในด้านรายได้ ความเป็นธรรม การลดความเหลื่อมล้ำและขยายฐานคนชั้นกลาง การสร้างสังคมที่มีคุณภาพและมีธรรมาภิบาลและความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

1.6 ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” จากการพัฒนาที่เป็นกลไกเชื่อมต่อไปลำดับแรกที่จะกำกับและส่งเสริมแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประชารัฐที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และได้กำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านมา ในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของยุทธศาสตร์ชาติ และการเป็นกรอบกำกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อและกำกับให้สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตามและประเมินผลการใช้เงินงบประมาณแผ่นดินและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งการพัฒนาระบบราชการสอดคล้องเป็นสาระเดียวกันหรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงกำหนดประเด็นบูรณาการเพื่อการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญประกอบการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รวบรวมและกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญในระดับปฏิบัติและกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ในระดับสาขาการผลิตและบริการและจังหวัดที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในด้านต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Noe et al (2003) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิภาพของพนักงาน หลาย ๆ องค์การกล่าวถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการเกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Dessler (2009) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องการสรรหาการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและ พัฒนาและความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิลลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ได้กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น การดำเนินงานขององค์การจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์มิใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ย่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์การได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรม และวินัยในการปฏิบัติงานขององค์การเป็นสำคัญ

ปัจจุบันแนวคิดดังกล่าว มิได้เน้นในเรื่องความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียว หากแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็น การส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์การหาจุดยืน และข้อได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องประสิทธิภาพนอกจากจะได้ตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้ บทบาทและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์การให้เติบโต ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในแง่ที่เป็นคุณ (Position Approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้น แนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการ พัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความ มั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้น ในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้ นำในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนา บุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและ อุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม

ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้น ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 20 เป็นการบริหารตามแนวคิดใหม่เน้น

ความเป็นระบบโตนผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญงานด้านนี้จะต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์โดยถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์การมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้าต่ออย่างมั่นคงท่ามกลาง สภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้ฝ่ายบริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กรโดยจะมุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดี่ยว แต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้นให้ครอบคลุมแนวคิดในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านธุรกิจ เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โอกาสทางตลาด ข้อจำกัดในการแข่งขัน รวมถึงความรู้เชิงวิเคราะห์ด้านการเงิน เทคโนโลยี จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร เพื่อแสวงหากลยุทธ์ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้ก้าวหน้า และสู้คู่แข่งในโอกาสต่าง ๆ ได้

2. แนวคิดด้านเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สร้างสรรค์โดยเฉพาะในเรื่องของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้างงาน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดใหม่

3. แนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบริหารเชิงรุกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายตลอดจนให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นอกจากจะทราบแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่กล่าวมาแล้วเราจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน คือ

1. ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน การตลาด การผลิต การศึกษาค้นคว้าวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารข่าวสารข้อมูลบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร วัฒนธรรม ค่านิยมและระเบียบวินัยข้อปฏิบัติขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยาการ เทคโนโลยี สภาพการแข่งขัน ในลักษณะเดียวกันสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม เป็นต้น ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

หน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Hard Human Resource Management Function)

Werner, Schuler and Jackson (2012) กล่าวว่าองค์กรทั้งหลายแตกต่างกันในหลาย ๆ อย่าง เช่น ที่ตั้ง ขนาด วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์องค์กรรวมทั้งกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์

เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกันในรายละเอียด เช่น ค่าจ้างที่จูงใจพนักงานของแต่ละที่แต่หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นและต้องใส่ใจเป็นพิเศษประกอบด้วยหน้าที่โดยสรุป ดังนี้

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดคน (staffing) ประกอบด้วย

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) เป็นการวางแผนให้มีความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์องค์กรกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์กร

2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ได้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรระยะยาว

3. การสรรหาและการบำรุงรักษา (Recruitment and Retention) การสรรหาและการบำรุงรักษาพนักงาน เป็นวิธีการเพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรได้เข้ามา พร้อมทั้งการหาวิธีการในการบำรุงรักษาพนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4. การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการเลือกลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเข้ามาเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนการทำงานได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างประสิทธิผล (Training and Performance)

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นการหาแนวทางวิธีการเพื่อพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะ ความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องงานและเงื่อนไขภายนอก พนักงานจะต้องสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานพัฒนาสมรรถนะใหม่ ๆ เพื่อรองรับงานใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอาชีพได้

6. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังพนักงานซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องการให้รางวัลและผลตอบแทนต่อพนักงาน และจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation)

7. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จึงสำคัญต่อองค์กร

8. การจ่ายตามความสามารถ (Pay for Performance) องค์กรอาจต้องออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบแพ็คเกจต่าง ๆ ให้พนักงานได้เลือกตามความต้องการ ทั้งในรูปของเงินเดือนรูปแบบการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทน รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2552) ได้กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดว่าเป็นองค์กรของรัฐฝ่ายปกครองประเภทหนึ่งตามหลักการกระจายอำนาจปกครองทางพื้นที่หรือการกระจายอำนาจทางเขตแดน (Decentralization) ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่น นอกจากองค์กรของส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแล (Tuttle) ของส่วนกลาง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นองค์กรปกครองทางพื้นที่ซึ่งมีสภาพเป็นนิติบุคคล มีการเลือกตั้งผู้บริหารมีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เป็นอิสระจากส่วนกลางโดยไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาแต่ต้องอยู่ภายใต้อำนาจควบคุมกำกับของส่วนกลางแทน

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2550) ได้กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการบริหารและจัดการสาธารณะและทรัพยากรต่าง ๆ ของท้องถิ่นหนึ่งภายในรัฐหนึ่งเป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจนภายในรัฐนั้นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปหรือกฎหมายพิเศษ

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2555) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองระดับที่ต่ำกว่ารัฐหรือประเทศ และองค์การส่วนท้องถิ่นที่มีองค์การตัดสินใจและบริหารภายในพื้นที่อันจำกัดของตนอาจเกิดโดยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายระดับสูงของรัฐบาลกลางหรือกฎหมายลำดับรองและทำหน้าที่ทางการบริหารและการนิติบัญญัติ

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

ธีรวุฒิ โศภิตสิกุล (2550) กล่าวว่า iva ว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการปกครองประเทศหลายประการ กล่าวคือ

1. การปกครองท้องถิ่นจะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลส่วนกลาง เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์การกระจายไปทั่วพื้นที่ของประเทศ มีความใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นจึงสามารถทำหน้าที่แทนรัฐบาลกลางได้ดี
2. การปกครองท้องถิ่นช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีกว่ารัฐบาลกลาง
3. การปกครองท้องถิ่นช่วยให้การเรียนรู้ทางการเมืองแก่ประชาชน ทำให้ประชาชนได้ฝึกฝนเรียนรู้ สร้างจิตสำนึก รวมทั้งวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระบอบการปกครอง การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
4. การปกครองท้องถิ่นช่วยเป็นแหล่งฝึกและสร้างผู้นำทางการเมือง การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้นักการเมืองได้ฝึกทักษะในการบริหารและการดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่นก่อนจะไปทำหน้าที่ในระดับชาติ ดังจะเห็นได้จากการที่นักการเมืองท้องถิ่นจำนวนมากพัฒนาตนเองไปเป็นนักการเมืองระดับชาติ

5. การปกครองท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาท้องถิ่นชนบทเพื่อการพึ่งพาตนเอง แทนที่จะคอยพึ่งพิงการช่วยเหลือจากส่วนกลาง

ลิขิต ชีระเวคิน (2552) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
2. เป็นการพัฒนาระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย
3. เป็นโรงเรียนฝึกหัดประชาธิปไตย
4. การปกครองตนเองในรูปแบบของการกระจายอำนาจ
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังเป็นองค์กรที่ช่วยฝึกการบริหารราชการแผ่นดิน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลไกการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2550) ได้กล่าวว่า กฎหมายการปกครองท้องถิ่นแสดงให้เห็นจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ นั่นคือ จัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของราษฎร ในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ ก็ด้วยวิธีการให้ราษฎรในท้องถิ่นนั้นเองเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้วย และต้องการให้การปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมาจากการเลือกตั้ง ของราษฎรในท้องถิ่นนั้น"

ดังนั้น "กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น เพื่อจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่น จึงมีวัตถุประสงค์ กระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง ท้องถิ่นกับส่วนกลาง ในขอบเขตการกำกับดูแล" นั่นคือ จะไม่กำหนดให้ราชการส่วนกลาง มีอำนาจบังคับบัญชาเหนือคณะผู้บริหารของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่จะให้มีความอำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่น และเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎรในท้องถิ่นว่าจะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ จะกำกับดูแลและตรวจสอบให้ราชการส่วนท้องถิ่น กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย หากมีการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ก็จะมีอำนาจในการเพิกถอน หรือยับยั้งการกระทำนั้นได้ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจแก่ราชการส่วนกลาง ให้กระทำได้ ไว้อย่างชัดเจนด้วย

แม้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 หมวด 9 การปกครองส่วนท้องถิ่นมาตรา 282 ยังบัญญัติไว้ว่า "ภายใต้บังคับมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระ แก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชน ในท้องถิ่น" และมาตรา 283 วรรค 2 "การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องทำเท่าที่จำเป็น ตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศโดยส่วนรวม ทั้งนี้ จะกระทบถึงสาระสำคัญ แห่งหลักการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้"

ดังนั้นแนวคิดพื้นฐานของระบบการปกครองท้องถิ่นจึงพอสรุปได้ว่า

1. เป็นระบบของการกระจายอำนาจทางการปกครอง ไปสู่ท้องถิ่น

2. เพื่อจัดทำบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการของราษฎร และเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น
3. โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่
4. เพื่อเป็นกระบวนการให้การเรียนรู้ในระบบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่น
5. ราชการส่วนกลางต้องไม่มีอำนาจเหนือคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น แต่มีบทบาทในการกำกับดูแล และให้ความช่วยเหลือ
6. ท้องถิ่นต้องมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ ในระดับหนึ่ง

โครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พงงาม (2550) ได้กล่าวว่า ในเชิงโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็พบว่าตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญมาตรา 285 กำหนดให้ "องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสภาท้องถิ่น หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้ง โดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น"

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป จึงจะแบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. สภาท้องถิ่น มีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการ ตราข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ ในระดับท้องถิ่นนั้น ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการงบประมาณประจำปี ที่ฝ่ายบริหารเสนอและเรื่องอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 หรือพระราชบัญญัติอื่น ๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อเป็นกฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับที่ให้ชุมชนในท้องถิ่นนั้นได้ยึดถือปฏิบัติหรือเป็นกติกาของสังคม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นปกติสุข

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการให้เกิดการบังคับใช้ตามกฎหมายท้องถิ่น ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและคุ้มครองประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ

นอกจากนั้น สภาท้องถิ่นยังมีบทบาทในการตรวจสอบการบริหารจัดการ ของคณะกรรมการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพิจารณาอนุมัติงบประมาณแผนงาน โครงการ และการตั้งกระทุ่ถาม กรณีที่สงสัย หรือให้ความเห็นข้อแนะนำ แก่คณะกรรมการบริหารฯ ได้

การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พงงาม (2550) ได้กล่าวว่า ประชาชนในฐานะผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ต่อการผลักดันให้กลไก (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนท้องถิ่น) ดำเนินการกิจการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ ดังนี้คือ

1. การใช้สิทธิในการเลือกสรร หรือเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เพื่อเป็นตัวแทน

ในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์และกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและชุมชน ทั้งนี้ หากผู้แทนข้างต้นไม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ประชาชนในท้องถิ่นก็มีสิทธิที่จะไม่เลือกตั้ง ให้เป็นผู้แทนในสมัยต่อ ๆ ไปได้

2. การเสนอความต้องการ ต่อผู้แทนของตน เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน/โครงการ ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน

3. การตรวจสอบ การดำเนินงานของสภาฯ และคณะกรรมการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ โดยการเฝ้ามอง และติดตามการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน แล้วเสนอความคิดเห็นต่อสาธารณะ โดยเสนอในนามของกลุ่ม/ชมรม หรือองค์กรชุมชนในท้องถิ่น โดยอาจผ่านสื่อของชุมชน เช่น หอกระจายข่าว สื่อมวลชนท้องถิ่น หรือโดยวิธีการตั้งข้อสังเกต โดยผ่านปากต่อปากของชุมชนเอง หรือผ่านผู้แทนของตนที่ได้เลือกไป รวมทั้งการร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงาน ที่กำกับดูแลองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นก็ได้

4. การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ ต่อองค์กรปกครองท้องถิ่น ในกรณีที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อน จากการประกอบกิจการใด ๆ ในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นสิทธิที่ประชาชนสามารถร้องเรียนได้ และขณะเดียวกันเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น ในฐานะเจ้าพนักงานฯ ที่ต้องดำเนินการแก้ไขเรื่องดังกล่าว ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่นซึ่งถือว่าเป็น "กติกา" หรือ "หลักปฏิบัติ" ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสะอาด และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง แล้วแต่กรณี รวมทั้งต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วย

จากบทบาทและสิทธิหน้าที่ของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองท้องถิ่นดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่า ประชาชนเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญที่จะให้้องค์กรปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับประชาชนได้ เป็นที่พึ่งและเป็นหัวหอกของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น สมดังเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง

การปกครองท้องถิ่นที่เป็น "ประชาธิปไตย" และที่ประชาชนมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นนั้น อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองท้องถิ่น จะเข้มแข็งได้อย่างไร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับประชาชนได้อย่างยั่งยืน ประชาชนในท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการดำเนินงานในลักษณะ "ประชาสังคม" กล่าวคือ มีการรวมตัวของชุมชน เป็นองค์กร หรือชมรม หรือกลุ่มต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ตามความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนได้มีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินการ และติดตามกำกับ การ โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นองค์ภาคีหนึ่งที่สำคัญ และมีบทบาทร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ของชุมชนนั้นในการดำเนินการพัฒนา

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

ราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมาย คำว่า “สุข” คือ ความสบายกายสบายใจ มักใช้เข้าคู่กับคำ เช่น อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ

สุชาติ ศรีรักษา (2550) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ต่อสิ่งรอบตัวต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติของคนอื่นต่อตนเอง

สุภาณี สุขะนาคินทร์ ได้กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ในภาวะของความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่หรือได้รับ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยเบียดเบียนและมีสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่สนับสนุนความสุข

อภิชัย มงคลและคณะ (2549) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากความสามารถในการขจัดปัญหาในการดำเนินชีวิตที่มีศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขจึงสามารถค้นหาได้จากตัวของเราเอง

Layard, R., (2005) ได้กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุข สนุกสนานและเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

สรุปได้ว่า ความสุข (Happiness) หมายถึง การประเมินของบุคคลตามการรับรู้ของตนเองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ขณะนั้นว่า มีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ซาบซึ้งใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซึมเศร้า เป็นต้น

ความหมายของความสุขในการทำงาน

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตัวเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอารมณ์ ความคิด การกระทำ ในทางบวกมากกว่าทางลบ มีความคิดสร้างสรรค์ ผลงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน องค์กรมีผลผลิตที่ดีและตอบแทนคุณภาพชีวิต ที่ดีในการทำงานให้แก่พนักงาน มีการให้ซึ่งกันและกันบนพื้นฐานของความถูกต้องและดีงาม

รัชณี หาญสมสกุล (2550) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกในการทำงานทางบวก แสดงออกถึงการอยากช่วยเหลือ อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับ มีความเต็มใจทำงาน ปรารถนาในการนำความสุขไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มาจากปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะของงานนำมาซึ่งความสุข ความสำเร็จในชีวิต การงาน

วรรณพร พรายสวาท (2552) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงาน มีความมั่นคงที่ดี ในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี

เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มี ทั้งนี้ สิ่งที่องค์กรจะได้รับจากการมีความสุขในการทำงาน ก็คือ คุณภาพของสินค้าและบริการที่ดีขึ้น ผลผลิตสูงขึ้น การขาดงานน้อยลงมีพนักงานที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้าง ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ตลอดจนทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และลดความไม่พอใจของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ยังทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้พนักงานรักองค์กรมากขึ้น ส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมมากขึ้น

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมทางความคิด ความรู้สึก การกระทำ การแสดงออกของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นเป็นไปในทางสร้างสรรค์ เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รับรู้ได้ถึงการให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน เกิดความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้นความสุขในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่องค์กรควรตระหนักและส่งเสริมปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้บุคคลกรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร อันจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ประเภทของความสุขในการทำงาน

Lyubomirsky, S. (2001, p.80) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่า ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง

Manion, Jo. (2003, p.69) ได้ยกตัวอย่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ได้รับการสร้างเสริมจากแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ มีความรักและความเอาใจใส่ในงานที่ทำการประสานงานที่ดี ตลอดจนได้รับการยอมรับนับถือ

นอกจากนี้ความสุขในการทำงานยังให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านต่าง ๆ เช่นความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพที่ดี ยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรและเกิดอัตราการคงอยู่สูงขึ้น ดังนั้นความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงานด้วย มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนทนา พูดคุยกัน อย่างเป็นมิตร มีการให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความ

เพลิดเพลินสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ

3. ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในงาน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้รู้สึกมีค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและองค์กรเกิดการพัฒนา

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ลักษณะของความสุขในการทำงาน

บารุง เกตุเกิดสกุล (2549) ได้กล่าวว่า ความสุขมีแนวความคิดที่แตกต่างกันมากมาย บางคนคิดว่าการที่เขามีความสัมพันธ์ทางเพศกับคนหลาย ๆ คน จะช่วยให้เขามีความสุข แต่ไม่ได้คิดว่าความสัมพันธ์นั้นจะยืดยาวได้ เพราะหากแฟนหรือคู่สามีหรือภรรยาของตนรู้เข้าก็เกิดปัญหาขึ้น บางคนก็คิดว่าการหาเงินหรือรายได้จากการทำงานหนักจะทำให้เขาเป็นคนรวยและมีความสุขมาก ต้องทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว ไม่มีเวลาออกกำลังกายและเวลาในการพักผ่อนก็มีน้อยจนร่างกายอ่อนเพลียจนเจ็บป่วยและในที่สุด ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเงินที่หาได้อาจต้องนำไปจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลแทน ดังนั้น บุคคลที่มีความสุขจึงเป็นบุคคลที่มีความสมดุลของกิจกรรมในการใช้ชีวิตในแต่ละวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงสามารถแบ่งความสุขได้เป็น 2 ลักษณะได้แก่

1. ความสุขที่เกิดขึ้นแบบไม่คาดคิด (Happiness with Unexpected) คือ ความสุขที่เกิดขึ้นแบบไม่คาดคิด เช่น ความสุขที่เกิดขึ้นเมื่อได้พบเจอเพื่อนเก่าโดยมิได้นัดหมายหรือโดยบังเอิญหรือการถูกล็อตเตอรี่รางวัลที่หนึ่ง ความรู้สึกของความสุขจะเกิดขึ้นทันทีและเพิ่มสูงขึ้นมากในเศษเสี้ยวของวินาทีและค่อย ๆ ลดลงตามลำดับเมื่อเวลาผ่านไปประยะหนึ่ง หากตรวจสอบด้วยเครื่องมือทางการแพทย์เชื่อมต่อการพล็อตกราฟ จะพบว่า กราฟเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วแบบสมการยกกำลัง ไม่ใช่สมการเส้นตรงตามที่บางรายงานการวิจัยในต่างประเทศได้มีการนำเสนอไว้เมื่อขึ้นไปสูงสุด จากนั้นความสุขก็จะค่อย ๆ ลดลงตามลำดับ คล้าย ๆ กราฟการเต้นของหัวใจแต่ในความเป็นจริงความสุขไม่ได้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเหมือนกราฟการเต้นของหัวใจ บางครั้งก็รู้สึกมีความสุขมาก บางครั้งก็มีความสุขน้อยแตกต่างกันไป ดังนั้นในทางคณิตศาสตร์พื้นที่ใต้กราฟก็คือ ปริมาณความสุขรวมกับเหตุการณ์นั้น ๆ ด้วยกิจกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละเวลา แต่ละวัน แต่ละเดือนหรือแต่ละปี

ความสุขที่เกิดขึ้นแบบไม่คาดคิดนี้ ถือเป็นการสร้างและพัฒนาความสุขในระยะสั้น (Happiness in Short Term Development) เพราะสิ่งที่เราคาดว่าจะดี เราก็จะมีความสุขที่มากกว่าดีมีความสุขกับสิ่งที่คาดหวังไว้ ปกติความสุขที่เกิดขึ้นนี้จะเป็นความสุขที่เกิดจากการไม่ได้คาดหวัง แต่ในบางครั้งก็เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการคาดหวัง ตัวอย่างเช่น การซื้อล็อตเตอรี่และคาดว่าจะถูกรางวัลใดรางวัลหนึ่ง เมื่อถึงวันประกาศแล้วผลเป็นไปตามที่ท่านคาดหวังไว้ ท่านก็จะรู้สึกมีความสุข

ซึ่งความสุขเหล่านี้มักจะเกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น หรือการที่ท่านสามารถหางานหารายได้เพิ่มขึ้น ถึงแม้งานนั้นจะมีไม่สม่ำเสมอในระยะเวลาอันสั้น

2. ความสุขที่เกิดขึ้นแบบคาดว่าคุณจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง (Happiness with expected) คือ ความสุขที่เกิดขึ้นแบบว่าคุณจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ตัวอย่างเช่น ความสุขที่เกิดขึ้นเมื่อคาดว่าจะทำยอดขายสำเร็จและได้รับรางวัลตามที่ได้ตกลงไว้กับทางบริษัท ความสุขที่คาดว่าจะได้ปรับเงินเดือนและตำแหน่ง หรือได้รับโบนัสพิเศษ เพราะผลงานของบริษัท เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ความสุขที่คาดว่าจะได้พบเจอกับคนที่รักและอื่น ๆ เราจะรู้สึกมีความสุขเมื่อมันเป็นไปตามที่คาดหวัง ปกติเมื่อใกล้ถึงเวลาพักหรือเวลากลับบ้านเราจะมีความสุข และครอบครัว อยู่พร้อมหน้ากันก็จะรู้สึกว่ามีความสุขทันที ทั้งนี้เพราะเราคาดว่าจะกลับมาพบหน้าสมาชิกในครอบครัว หรือความสุขของนักโทษที่คาดว่าจะได้รับอิสระเมื่อใกล้เวลาพ้นโทษ โดยทั่วไปสิ่งที่เราคาดหวังไว้ว่าน่าจะเป็นไปในทางที่ดี เราก็จะมีความรู้สึกที่ดี และมีความสุขกับมันตามที่คาดหวังไว้ในทางเศรษฐศาสตร์หากเรามีความเชื่อมั่นว่าเศรษฐกิจจะดี ทั้งรัฐบาลและผู้ลงทุนก็จะลงทุนขยายกิจการ และมีผู้ลงทุนกลุ่มใหม่เข้ามาลงทุน เกิดการจ้างงานมากขึ้น ประชาชนก็จะมีรายได้และมีการจับจ่ายใช้สอยในการบริโภคมากขึ้น รัฐบาลก็สามารถจัดเก็บภาษีได้เพิ่มขึ้น และนำเงินภาษีไปลงทุนก่อสร้างสาธารณูปโภคเพิ่ม ส่งเสริมการลงทุนและการคมนาคมขนส่ง หมุนเวียนอยู่เป็นเช่นนี้ ประเทศก็จะได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น คุณภาพในการดำรงชีวิตของประชาชนก็จะดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเรามีความเชื่อว่าเศรษฐกิจจะดี ประเทศยังต้องมีการพัฒนาไปได้อีกไกล ถึงแม้ว่าอาจไม่มีผลทางตรงและทำให้เกิดผลต่อเนื่องกับเศรษฐกิจ แต่ก็จะเป็นเสมือนตัวเรที่ช่วยให้เศรษฐกิจของประเทศพลิกฟื้นขึ้นมาได้

ความสุขที่เกิดขึ้นแบบคาดว่าคุณจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังนี้ ถือเป็น การสร้างและ พัฒนาความสุขในระยะยาว (Happiness in Long Term Development) และเป็นสิ่งที่ดีที่สุดของ แนวความคิดนี้ กล่าวคือ การที่เราขึ้นอยู่กับหรือไม่คาดหวังใด ๆ ดังนั้น สิ่งที่เราได้รับเข้ามา ก็คือ ความสุขที่ทำให้เรามีเพิ่มขึ้นจากเดิม ซึ่งแนวความคิดนี้อาจตรงข้ามกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Theory) ที่ได้กล่าวถึงบันได 5 ขั้นที่มนุษย์ปกติต้องการที่จะก้าวไปให้ถึงขั้นสูงสุด แต่แนวความคิดนี้ กำลังบอกว่าอย่าได้คาดหวังสิ่งใด เพราะหากมันไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังเราก็จะรู้สึกเสียใจ หากเรา คาดหวังจะก้าวไปให้ถึงขั้นสูงสุด แต่มันไม่ได้เป็นไปตามที่คาดหวังเราก็จะเสียใจ หรือเราก้าวพลาดตกลงมา เราก็จะรู้สึกเจ็บและเสียใจมากกว่า แนวความคิดนี้บอกท่านว่าอย่าได้คาดหวังสิ่งใดให้ท่านยืน อยู่ที่พื้นแล้วเราจะไม่มีวันตกแล้วสิ่งที่ท่านได้เพิ่มเข้ามา ก็คือ ความสุขอย่างแท้จริงและจะไม่มีคำว่า เสียใจ

Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004, p. 21-24) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขไม่ใช่ได้เพียงแค่การได้รับความสุขสำราญเกียรติยศหรือเงินทองเท่านั้น แต่ความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกและความสุขมาจาก 3 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่

1. ความมีอิสระ กล่าวคือ ความสุขเกิดจากการที่บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่ง ที่ต้องการ มีอำนาจ มีเสรีภาพในการตัดสินใจ ดังนั้นจึงสามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองได้

2. ความรู้ กล่าวคือ ข้อมูล ความรู้และความสามารถในการใช้เหตุผล เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง เช่น ถ้าบุคคลต้องทำการตัดสินใจในสิ่งที่สำคัญ พวกเขาจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องงานและการติดต่อกับบุคคลอื่น ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาดคือ การฝึกใช้เหตุผลนั่นเอง

3. ความดี กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขต้องมีคุณลักษณะทางจริยธรรมด้วย ซึ่งเกิดจากการซึมซับจากทุกสิ่งที่คุณทำ การอบรมจริยธรรมส่วนใหญ่มาจากการรวมวิสัยทัศน์และการสร้างหลักการให้พนักงานเรียนรู้ เลียนแบบและมีการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง การตัดสินใจโดยมีคุณธรรมควบคู่ไปกับความรู้สึกรับผิดชอบ จะช่วยพัฒนาคุณลักษณะทางจริยธรรมและความชำนาญในการตัดสินใจที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจอย่างแท้จริงซึ่งจะช่วยลดอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้นจากความเครียด นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาและเพิ่มการรับรู้ความสามารถในตนเอง (Self - Efficacy)

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร ธรรมเนียมขององค์กร
2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัย ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร
3. เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประองตอง ความรู้สึกต่อชุมชนองค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิมสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น
5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพขนาดองค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์กร
6. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างกุศลทางชีวิตทั้งทางด้านการงานและครอบครัว หรือความเป็นส่วนตัวของคุณและการแบ่งเวลาในการทำงาน

สมิต สัชฌกร (2550) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงาน สามารถทำได้ตามสภาพการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับงานที่เราทำอยู่ แสวงวิธีที่จะทำให้เราพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย
2. การได้รับงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้คนมีความสุขเอให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะงานที่ยาก ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภูมิใจ ทำให้มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ

3. การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝึกฝน ทุ่มั้นไต่รตรง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

Warr, P. (2007) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่

1. ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึก ชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ทำงานด้วยความสนุกสนาน ไม่รู้จักเบื่อ ลืมความกังวล รู้สึกสนุก และมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานจนไม่รู้เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วและยังคงทำงานต่อแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน

2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงาน เกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเร้าใจ กระตุ้นให้มีความอยากรู้ อยากเห็น อยากศึกษา ผลจากการที่เขาสนใจเรื่องต่าง ๆ หลายด้าน ทำให้เมื่อเจอปัญหาเขาจะไม่ย่อท้อ มีการเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน พร้อมจะเผชิญปัญหาในการทำงาน สนใจและมองหาหนทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ รับข้อมูลข่าวสาร พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วงไป และมักมาทำงานก่อนเวลางานเสมอ พยายามที่จะทำงานให้เสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงาน ทำงานด้วยความเฉื่อยชา ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใด ๆ เลย ทำงานเพียงเพื่อให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น

3. ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) คือ ความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานและเกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงาน และรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ไม่มีความอึดอัดใจ

Diener, E. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ โดยความสุขนั้นเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ สัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิตที่มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ลงมือทำได้ตามความตั้งใจ มีเหตุผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัวมากนัก

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบ พอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อทำงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานที่ทำนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การมีความรู้สึกเป็นสุขในสิ่งที่ดีงาม อารมณ์ดี ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานได้เสมอเมื่อทำงาน มีความชื่นชอบและสนุกสนานกับการทำงาน รักและศรัทธาในงานที่ตนดูแล รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

iOpener (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) ซึ่ง iOpener เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

การทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละองค์ประกอบหรือ 5 Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) หมายถึง ความพยายามที่บุคคลได้ทำและมีการรับรู้ถึงคุณค่าของความพยายามนั้น ซึ่งผลงานถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้ดังนี้

- ปัจจัยภายใน ได้แก่ การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถยกประเด็นสำคัญ ๆ ได้ รู้สึกว่าได้งานที่มั่นคง

- ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การที่บุคคลมีคนรับฟังความคิดเห็นของตน ได้รับผลตอบแทนที่ดีในที่ทำงาน ได้รับความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและได้รับการชื่นชมในที่ทำงาน

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน ในทุก ๆ สภาพแวดล้อมการทำงาน การที่บุคคลจะมีความเชื่อมั่นนั้น ประกอบไปด้วยการมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีความเชื่อว่าสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้สึกยึดหยุ่นเมื่อต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ และรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นส่งผลดีต่อโลกอย่างไร

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง ความรู้สึกว่างานหรือองค์กรนี้เหมาะกับบุคคลนั้น ๆ ประกอบด้วยความรู้สึกเพลิดเพลิน ในการทำงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ชื่นชมต่อคุณค่าขององค์กร มีลักษณะพื้นฐานทางด้านสังคมที่มีร่วมกันของกลุ่มคนอย่างยุติธรรมในการทำงาน และสามารถควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของตนได้

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสนใจและผูกพันต่องาน การได้ทำบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่ามีความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความรู้สึกและความคิดเชิงบวกในที่ทำงาน ซึ่งความเชื่อและความรู้สึกเหล่านี้มีผลกระทบในการสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

5. ความมั่นใจ (Confidence) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจในตัวเองและศรัทธาในงานที่ทำ ทั้งนี้ความมั่นใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความเชื่อมั่นในตัวเองระดับสูงและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับส่งเสริมการสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน

นักทฤษฎีที่แสดงแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ เยาวลักษณะม์ เสมค่า (2553) ได้แสดงแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานไว้ว่า การทำให้งานที่ทำอยู่เป็นประจำน่าสนใจและรู้สึกสนุกสนานกับสิ่งที่ไม่ใช่เรื่องง่าย ขณะที่สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและทัศนคติบางประการที่มีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานดังต่อไปนี้ น่าจะมีส่วนช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสุขกับงานที่รับผิดชอบมากขึ้น คือ

1. เลือกปฏิบัติต่อสิ่งรอบข้างในด้านดี การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ทำให้ทุกคนต้องอยู่กับสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ เพื่อให้รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ควรพิจารณาว่าอะไร คือสิ่งที่ดี ๆ ที่องค์กรให้พนักงาน และตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร

2. พยายามปรับเปลี่ยนในสิ่งที่คิดว่าไม่ถูก ทุกองค์กรย่อมมีปัญหาของตนเองพนักงานไม่ควรจำกัดตนเองอยู่แค่การตำหนิข้อบกพร่อง ไม่ควรรอให้ฝ่ายบริหารเข้ามาแก้ไข ถ้าสามารถทำได้ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น

3. พิจารณาแก้ไขปัญหาในภาพรวม ควรเน้นการจัดการแก้ปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

4. มีความคิดเชิงบวก ถ้าไม่สามารถหลีกเลี่ยงเพื่อนร่วมงานที่สร้างปัญหาหรือปฏิเสธการทำงานที่จำใจได้ ก็ควรเปลี่ยนวิธีคิดใหม่และปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งตนเองให้สามารถเข้ากันได้กับสิ่งที่เผชิญอยู่

5. รู้จักบริหารเวลาและหยุดทำในสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำ การจัดตารางเวลาจะทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บางคนเสียเวลาในการทำสิ่งที่คิดว่าสำคัญ ซึ่งจริง ๆ แล้วอาจไม่มีความจำเป็นต้องทำด้วยตัวเอง ควรมอบหมายให้คนอื่นที่รู้สึกสนุกกับงานดังกล่าวทำแทน

6. จัดลำดับความสำคัญของงานใหม่ งานที่ไม่ได้รับผิดชอบโดยตรงควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม ขณะเดียวกันก็ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ

7. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่เข้ากันได้ดีคือ หัวใจของความสุขในการทำงานของพนักงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้งานที่ดีขาดความน่าสนใจและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

8. ขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น ควรขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักจิตวิทยาเมื่อรู้สึกว่ามีชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานเริ่มมีปัญหา ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้จนยากหรือซ้ำเกินกว่าจะแก้ไข

9. หยุดพักผ่อนเพื่อคลายเครียดจากการทำงาน ควรเปลี่ยนบรรยากาศด้วยการหยุดพักผ่อน จะช่วยให้กลับมาทำงานใหม่ได้ด้วยความกระตือรือร้นกว่าเดิม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2551) ได้กล่าวว่า หากปรารถนาที่จะทำงานอย่างมีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ บุคลากรพึงยึดหลักธรรมะ พรหมวิหาร 4 อันหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข เป็นความรู้สึกสนิทสนม เป็นรักที่ไม่หวังผลตอบแทน ปราศจากกิเลสแอบแฝง เช่น หัวหน้าที่รักและเมตตาลูกน้อง ต้องการให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำงานร่วมกันด้วยความปรารถนาที่ดีโดยไม่เบียดเบียนกัน เป็นต้น

2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดที่จะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ โดยจะคอยให้ความช่วยเหลือ ในทุกทางที่สามารถทำได้ ทั้งทางด้านวัตถุ กำลัง หรือทางวาจา เช่น การไม่พูดจาที่บดบังเพื่อนร่วมงานที่ประสบความล้มเหลว และมีน้ำใจช่วยเหลือแม้ยามทุกข์ยาก เป็นต้น

3. มุทิตา คือ ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดี เป็นความรู้สึกเบิกบานใจ เมื่อได้เห็นผู้อื่นมีความสุขสบาย ประสบความสำเร็จด้วยลาภ ยศ สรรเสริญ เจริญในหน้าที่การงาน เช่น เมื่อเพื่อนร่วมงานได้เลื่อนตำแหน่ง ได้ขึ้นเงินเดือน ก็รู้สึกยินดีอย่างจริงใจ เป็นต้น

4. อุเบกขา คือ ความวางเฉย ไม่ดีใจ ไม่เสียใจเมื่อผู้อื่นถึงคราววิบัติ วางตัว วางใจ ให้เป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นปัญญา เช่น ไม่โศกเศร้าเสียใจเมื่อเพื่อนร่วมงานโดนตำหนิโทษหรือให้ออกจากงาน เป็นต้น

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้กล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

1. อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุม รอบคอบ มีเหตุผล ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2. สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการทำงาน ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุข ความรักและปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลงก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ คนที่แต่งงานแล้วจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา ลดความเครียดจากการทำงาน

3. ระดับการศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตัวเองไม่เท่ากัน ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล ให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

4. ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เมื่อบุคคลปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง ย่อมมีการเรียนรู้ มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น การสั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ทำให้มีโอกาสที่จะเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย

มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบได้ดี ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เข้าใจและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ฌานิกา วงษ์สุริรัตน์ (2554) ได้สรุปแนวความคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จว่ามีองค์ประกอบ 6 ด้านดังนี้

1. งานที่ท้าทายความสามารถ คืองานที่น่าสนใจ ทำให้เกิดการพัฒนาตัวเอง ไม่ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานได้

2. บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานควรเป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาวะแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร ทำให้รู้สึกว่าตัวเองมีค่า เกิดความรู้สึกตั้งใจ สนุก มุ่งมั่น อยากปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้ทำงานอย่างมีความสุขสมควรเริ่มต้นจากตัวเราเองก่อน โดยเริ่มจากการปรับทัศนคติที่มีต่องาน เพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานในด้านบวก มีเมตตาต่อกัน มีความเคารพและรักในงานที่ทำ ที่สำคัญควรรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนอย่างดีที่สุด ซึ่งหากบุคลากรทุกคนรักในงาน บรรยากาศในการทำงานย่อมดีและเอื้อให้เกิดความสามัคคีและความมีประสิทธิภาพของงานตามมาด้วยเช่นกัน

วิธีการสร้างความสุข

คนเราใช้เวลาส่วนใหญ่ในที่ทำงานมากกว่าอยู่บ้านหรือทำกิจกรรมอื่น ซึ่งเป็นเหตุผลที่สำคัญว่าความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

กรมสุขภาพจิต (2553) ให้คำแนะนำในการทำให้ชีวิตเป็นสุข ดังนี้

1. หนีออกจากสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด
2. หากิจกรรมที่สนใจเพื่อเบี่ยงเบนสถานการณ์ความเครียด
3. หมั่นออกกำลังกายสม่ำเสมอ และนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ
4. แบ่งเวลาระหว่างเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว และครอบครัวให้ลงตัว
5. จัดสมดุลการทำงานให้เหมาะสมในแต่ละวันไม่หนักหรือเบาจนเกินไป
6. เมื่อรู้สึกเครียดควรหางานอดิเรกทำ เพื่อผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเองอย่างง่าย ๆ

เช่น ฝึกสมาธิ ฝึกหายใจ ฟังเพลง ปลูกต้นไม้ เป็นต้น

7. พุดคุยกับบุคคลที่ไว้วางใจได้

Carnegie, Dale (1995) ได้เสนอวิธีการทำงานอย่างมีความสุข ดังนี้

1. วิธีสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่องานโดยมีพื้นฐานของการมีทัศนคติเชิงบวก ดังนี้

1.1 ความเป็นตัวของตัวเอง หาข้อดีของตนเองให้ได้ ไม่พยายามเลียนแบบใคร หรือเป็นอย่างที่ใคร ๆ เป็น เพราะจะเป็นการสร้างความกดดันและความทุกข์ต่อตนเอง และไม่สามารถนำสมรรถภาพอันโดดเด่นของตนเองออกมาได้

1.2 คิดต่อผู้อื่นในทางที่ดี คนทุกคนมีความแตกต่างกันค้นหาสิ่งที่ดีในตัวของคนอื่นที่ใช้ชีวิตอยู่ด้วยให้พบ คุณจะใช้ชีวิตอยู่กับเขาได้อย่างที่ทั้งคุณและเขามีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

1.3 คิดเชิงบวกต่องานว่า งานเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า งานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ แม้งานจะยากหรือเป็นงานใหม่ เพราะการทำงานที่ยากเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์การบริหารจัดการแก้ไขปัญหาให้กับตัวคุณ หรืออาจจะคิดว่า “เราทำเราได้ เราทำเรารู้ –เรายังทำเรายิ่งเก่ง” หากคิดได้เช่นนั้นก็จะสนุกกับการทำงาน

2. วิธีสร้างนิสัยอันดีงามในการทำงาน

2.1 ความมีระเบียบ ความมีระเบียบในการทำงานจะช่วยลดขั้นตอนการค้นหาสิ่งของ ลดความหงุดหงิด เสียเวลา สับสน ลืม หรือละเลยงานบางชิ้นงานไป ความมีระเบียบจะเป็นรากฐานของการทำงานอย่างเป็นระบบ

2.2 จงปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญ วิธีการที่ดีที่สุดคือ การจัดลำดับความสำคัญของงานว่างานไหนต้องทำก่อนหรือหลัง หลังจากนั้นเตรียมวางแผนงานที่ต้องทำก่อน ปฏิบัติและประเมินผลตามแผน จึงจะเริ่มวางแผนงานชิ้นต่อไป ยกเว้นว่างานทั้งสองชิ้นสามารถเชื่อมโยงหรือมีความเกี่ยวข้องกัน อาจนำมาวางแผนไว้ด้วยกันได้

2.3 เมื่อเผชิญหน้ากับปัญหาใดก็ตาม ถ้ามีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหานั้นอยู่อย่างครบถ้วน จงตัดสินใจทันที โดยไม่ลังเลใจ ไม่ควรตัดสินใจเมื่อข้อมูลหรือข้อเท็จจริงยังไม่กระจ่างชัด เพราะอาจนำมาซึ่งความผิดพลาดอย่างใหญ่หลวงได้

2.4 แบ่งงานให้ผู้อื่นทำแทน และมีวิธีการควบคุมดูแล การมีแนวคิดที่ว่า ไม่มีใครทำงานได้ดีเท่าทำเอง เป็นการชุดหลุมฝังตนเอง เพราะการทำงานทุกอย่างด้วยตัวเอง ย่อมแสดงถึงว่าตัวเองขาดความเชื่อใจ และไว้วางใจผู้อื่น คุณมีความเป็นคนยึดติดสูง จงผ่อนคลายกระจายงานให้กับคนอื่น เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน ชื่นชมความสามารถของเขา ให้เขาตระหนักว่าเขาเป็นคนสำคัญ เขาเป็นความสำเร็จของการทำงานชิ้นนี้ เพราะเขาจะทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้คุณอย่างสุดความสามารถ และคุณควรมีวิธีการควบคุมหรือกำกับดูแลให้เหมาะสม ไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัด ถูกจับตามองหรือประเมินการทำงานอยู่ตลอดเวลา

3. วิธีขจัดความเบื่อหน่าย และความอ่อนล้า ความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้า ส่วนใหญ่เกิดจากความผันแปรของอารมณ์และจิตใจ เพราะการที่ทุ่มเททำงานกำลังกายและกำลังสติปัญญาในการทำงาน ย่อมทำให้ประสาทตึงเครียดวิตกกังวลและเกิดอาการอ่อนเพลีย อ่อนล้า เบื่อหน่ายและท้อถอยได้ ฉะนั้นจงพักผ่อนและถนอมพลังไว้สำหรับภารกิจที่สำคัญและยาวนาน การพักผ่อนที่ทำให้อารมณ์และจิตใจเบิกบาน ทำได้หลายวิธี เช่น

3.1 สังสรรค์กับเพื่อนที่รู้จัก

3.2 ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ เช่น อ่านหนังสือ ชมภาพยนตร์ ร้องเพลงคาราโอเกะ เล่น กีฬา ท่องเที่ยวต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ ฯลฯ

3.3 พุดคุยปรึกษากับคนที่ไว้วางใจ

4. เพิ่มคุณค่าของชีวิตเมื่อยามที่ท้อแท้ การทำให้ชีวิตดูมีคุณค่าให้มองคนที่แย่กว่า เมื่อ ต้องการที่จะพัฒนาและก้าวเดินต่อไปให้มองคนที่มีความสามารถมากกว่า ควรให้หลังใจกับชีวิตและ การทำงาน เพื่อที่จะสามารถยืนหยัดต่อไปอย่างมั่นคง มีตัวอย่างที่ชัดเจน เช่น บางครั้งรู้สึกเหนื่อย หน่าย ท้อแท้กับการเดินทาง เมื่อพุดคุยกับเพื่อนร่วมงานบางคน บ้านไกลกว่า ต้องเดินทางหลายต่อ ทั้งเดิน ขึ้นรถเมล์ ลงเรือด่วน ต่อรถมอเตอร์ไซด์ เป็นต้น เมื่อมองย้อนกลับมาตัวเองดีกว่ามาก เพราะ แค่ขึ้นรถเมล์ต้นสายถึงปลายสายต่อเดียวเท่านั้น แต่หากต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เช่น ต้องการมี ความสามารถทางภาษาหรือคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น สอบถามคนที่มีความสามารถว่าเขาทำอย่างไร คำตอบที่ได้คือ การเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ เมื่อมองย้อนกลับมา ถ้ายังไม่เคยทำเช่นนั้นเลย เริ่มลงมือปฏิบัติ แต่ควรเป็นความคิดที่ว่าต้องการรู้ ต้องการเป็น ต้องการทำ ไม่ใช่ต้องการเหมือนใคร

5. วิธีการจัดการกับการใส่ร้ายป้ายสี คำกล่าวร้ายป้ายสีที่ปราศจากความจริง มักแปรเปลี่ยน มาจากความรู้สึกอิจฉา ริษยา จึงเป็นการกล่าวโทษที่ไม่เป็นธรรม จงตั้งสติ เข้าใจ เห็นใจเขาและ ประพடுத்தตามที่เป็นจริงต่อไป เพราะจะทำให้คุณกลายเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรในอนาคต

6. ใจเขา - ใจเรา หลายอาชีพที่ให้บริการรู้สึกว่าคุณเรียกบริการเป็นเลิศจากผู้รับบริการ เป็นอย่างมาก หากแม้คุณคิดกลับกัน คุณเป็นผู้ให้บริการก็ย่อมต้องการบริการที่เป็นเลิศเช่นกัน ฉะนั้น ในการให้บริการใด ๆ จึงควรตระหนักว่า ถ้าคุณเป็นเขา คุณจะมีต้องการอย่างไร เพื่อลดความขัดแย้ง ในจิตใจของคุณที่มีต่อการให้บริการ

7. วิธีสร้างความชื่นชอบ จงปฏิบัติต่อผู้อื่นให้เหมือนกับที่คุณต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อคุณ เช่น คุณต้องการเป็นคนสำคัญ คุณต้องการการดูแลที่อบอุ่น นุ่มนวล คุณต้องการคำพูดที่สุภาพ อ่อนหวาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ขอให้คุณปฏิบัติกับทุกคนที่ใกล้ชิดหรือติดต่อกับคุณ เพราะนั่นคือวิธีการที่ คุณจะได้รับสิ่งดี ๆ และความชื่นชมในตัวคุณกลับมา

กฤติน บุญเพ็ง (2552) ได้กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงานโดยลดความเครียด ประกอบด้วย

1. การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี การทำงานย่อมมีปัญหาเป็นธรรมดา อย่าแก้ปัญหาโดยการใช้อารมณ์ จะทำให้เครียดมากขึ้น เมื่อแก้ปัญหาได้ก็จะสบายใจหายเครียด

2. การบริหารเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาเหลือ สำหรับการพักผ่อนและครอบครัว ทำให้เครียดน้อยลง ควรทบทวนดูว่าใช้เวลาแต่ละวันไปกับเรื่องใดบ้าง เพื่อการจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสมทั้งการทำงาน สังสรรค์ ครอบครัวยุคและการพักผ่อน

3. การปรับเปลี่ยนความคิด ถ้าเรารู้จักปรับเปลี่ยนความคิดในแง่บวกใหม่ จะช่วยให้เครียดน้อยลง ถ้ารู้สึกตัวเองคิดมากหาทางออกไม่ได้ ควรหยุดคิดสักพัก คิดให้ยืดหยุ่นมากขึ้น

4. การพักผ่อนหย่อนใจ หลังเลิกงานแล้วควรได้พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อผ่อนคลายจิตใจ ทำให้พร้อมที่จะกลับไปทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจมีอยู่มากมาย ควรเลือกตรงข้ามกับงานประจำ

5. การรู้จักยืนยันสิทธิของตน ความเครียดอาจเกิดจากการยอมเกรงใจผู้อื่นมากเกินไป สิทธิที่ควรรักษาคือ สิทธิที่จะปฏิเสธอย่างมีเหตุผล สิทธิที่จะทำงานด้วยตนเองให้เสร็จก่อน สิทธิที่จะไต่ถาม เพราะความไม่เข้าใจสิทธิเปลี่ยนใจเมื่อได้ข้อมูลใหม่

6. การสร้างเข้มแข็งทางจิตใจ จิตใจที่เข้มแข็งจะช่วยให้เอาชนะความเครียดได้ การสร้างเข้มแข็งทางจิตใจโดยสร้างความเชื่อมั่นให้ตนเอง พัฒนาปรับปรุงตัวเอง เข้าใจชีวิตว่าไม่มีอะไรแน่นอน ไม่ยึดติดกับอดีตหรือกังวลกับอนาคตมากเกินไป สร้างความอบอุ่นในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่สำคัญในการต่อสู้กับอุปสรรค

7. การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ

8. การแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม การแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมทำให้เกิดความเครียด ควรฝึกควบคุมอารมณ์คิดก่อนทำ ทำอย่างเหมาะสมจะได้ไม่เกิดปัญหาภายหลัง เมื่ออารมณ์ดีควรแสดงออกด้วยการยิ้ม พูดเล่น ฮัมเพลงเพื่อให้คนใกล้ชิดรู้สึกดีด้วย

วิทยากร เชียงกุล (2548) ได้เสนอการสร้างอุปนิสัยที่นำไปสู่ความสุข 6 ประการ คือ

1. อย่าฝากความหวังไว้กับเรื่องโชคหรือปัจจัยภายนอก ความจริงแล้วความสุขมาจากภายในตนเอง คือ วิธีที่ได้คิดเกี่ยวกับชีวิตของตนเอง แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับวิธีการมองโลกว่าอะไรคือโชค หรือสิ่งที่ดีสำหรับตนเอง

2. หาเวลาอยู่เงียบ ๆ คนเดียวและสงบใจวันละ 10 นาทีทุกวัน เพื่อจะมีโอกาสได้ใคร่ครวญว่าอะไรสำคัญที่สุดสำหรับชีวิต อะไรไม่สำคัญที่ไม่ควรเสียเวลาเอาเรื่องเล็กมาเป็นเรื่องใหญ่รบกวนจิตใจ

3. ชื่นชมกับส่วนดี ๆ ในชีวิต การรู้สึกว่ามีความสุขบ่อยครั้งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสุขได้มากกว่า การรู้สึกมีความสุขแบบขนานใหญ่ขนาน ๆ ครั้ง และการรู้สึกขอบคุณต่อสิ่งดี ๆ ในชีวิตจะทำให้มองโลกในแง่ดี ซึ่งนำไปสู่ความสุข

4. เป็นเพื่อนกับตนเอง พูดกับตนเองในทางบวก ซึ่งจะมีอิทธิพลต่ออารมณ์และร่างกาย

5. ทำดีกับคนอื่น หากนึกถึงคนอื่นและคิดว่าจะทำอะไรเพื่อเขาได้ก็ทำเลย โดยไม่ต้องผัดผ่อน เพราะจริง ๆ แล้วมันช่วยให้มีความสุขได้ไม่น้อยไปกว่าผู้อื่นเลย

6. ทำในสิ่งที่ถนัด การได้ทำสิ่งที่ชอบหรือมีความถนัดคือสิ่งที่จะทำให้ชีวิตมีความหมายและมีความสุข รวมถึงคุณสมบัติของคนที่มีความสุขจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

6.1 มีความภาคภูมิใจในตนเอง คนที่มีความสุข คือคนที่ชอบหรือพอใจในตนเอง (แต่ไม่ถึงขั้นหลงตัวเอง)

6.2 มองโลกในแง่ดี คนที่มีความสุขคือคนที่มองโลกในแง่ดี

6.3 เป็นคนเปิดตัว คนที่มีความสุขคือคนที่ชองออกไปสังสรรค์กับคนอื่น

6.4 เป็นคนที่ควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ คนที่มีความสุขคือคนที่เชื่อว่าเขาเป็นคนที่เลือกชะตา

ชีวิตของตนเองได้ คนที่สามารถควบคุมการใช้เวลา เช่น เวลาว่างนอกเวลาทำงาน คือมีการวางแผน และใช้เวลาสนองความพึงพอใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุขมากกว่าคนที่ใช้เวลาแบบไม่มีจุดมุ่งหมาย

การสร้างองค์กรแห่งความสุข

เกษร เรืองแก้ว (2553) ได้กล่าวถึง แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไว้ 8 ประการ เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิต ดังนี้

1. Happy Body (สุขภาพดี): มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ

การมีสุขภาพร่างกาย และจิตใจที่สมบูรณ์ ย่อมนำมาความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้นไม่สามารถซื้อหามาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเองกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพในสถานประกอบการนั้นมีหลายกิจกรรมที่นำไปสู่ความมีสุขภาพดี เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น ในความเป็นจริงมิติการดำเนินงานด้านสร้างสุขภาพในสถานประกอบการนั้น หาใช่แต่เพียงการสร้างความแข็งแรงของร่างกายเพียงอย่างเดียว ด้วยการออกกำลังกายการแข่งขันกีฬา ความยั่งยืนในการดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพดีในสถานประกอบการนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการสร้างสุขภาพคนไทยหรือที่รู้จักในชื่อโครงการเมืองไทยแข็งแรงมีเป้าหมาย “คนไทยแข็งแรงเมืองไทยแข็งแรง” โดยมีการสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยด้วย 6 อ คือ

1. อาหารการกินอาหารครบหลักห้าหมู่ และถูกสุขลักษณะปลอดภัย
2. ออกกำลังกาย ทำให้ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง
3. อารมณ์ มีอารมณ์ที่ดีปราศจากความเครียด ความทุกข์ มีสัมพันธ์ที่ดีในสังคม
4. อนามัยสิ่งแวดล้อม อยู่ในชุมชนที่ปลอดภัยถูกหลักสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่ดี
5. อโรควา ลดพฤติกรรมเสี่ยงที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ
6. อบายมุข งดบุหรี่ สุรา สิ่งเสพติด การพนัน และการสำส่อนทางเพศ

จากหลัก 6 อ ในการดำเนินการ เมืองไทยแข็งแรง สถานประกอบการสามารถนำมาประยุกต์ใช้ โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของสถานประกอบการแต่ละแห่ง เช่น กิจกรรมด้านกีฬาต่าง ๆ การเต้นแอโรบิค หรือโครงการอาหารสะอาดถูกสุขลักษณะ การรณรงค์เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ โครงการรณรงค์ลดอุบัติเหตุ โดยการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันทั้งในเวลางาน และการขับขี่มอเตอร์ไซด์ อาชีวอนามัยในสถานประกอบการ เป็นต้น

2. Happy Heart (น้ำใจงาม): มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน

ความมีน้ำใจต่อกัน เป็นจุดเด่นของสังคมไทย ในอดีตคำพูดที่ว่าคนไทยมีน้ำใจนั้นผ่านการพิสูจน์มาหลายเหตุการณ์ ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีเหตุการณ์ล่าสุดคือการเกิดภัยธรรมชาติในภาคใต้ แต่สังคมปัจจุบันการให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งดูเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กร เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารสถานประกอบการต่อพนักงาน โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืน ในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดแก่องค์กร

ดังนั้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้ทุกฝ่ายในสถานประกอบการมีความรักและน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น การจัดแข่งกีฬาที่เน้นความรักสามัคคี ความมีน้ำใจ มากกว่าผลการแข่งขันการบริจาคโลหิตให้ญาติพี่น้องหรือเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงานที่เจ็บป่วย การร่วมงานแต่งงาน งานบรรพชา งานขึ้นบ้านใหม่ หรืองานศพ การช่วยกันดูแลความปลอดภัยในการทำงานของเพื่อนร่วมงานและสถานประกอบการ เป็นต้น

3. Happy Society (สังคมดี): มีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย

มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีสังคมดี คือ สังคมที่มีความสงบสุข และเอื้อเพื่อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมดีได้คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งนี้เพื่อช่วยกันสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้น

แนวทางการดำเนินงานในสถานประกอบการเพื่อให้เกิดสังคมที่ดีนั้น เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน เพื่อสร้างความรักความสามัคคีและลดความขัดแย้งในที่ทำงาน การช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายใน กิจกรรมทำความสะอาดสถานประกอบการ กิจกรรมที่ทำร่วมกับชุมชนนอกสถานประกอบการในวันสำคัญต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนรอบข้างหรือชุมชนนอกสถานประกอบการ เป็นต้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย): รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานหนักขาดการพักผ่อนปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต หากคนทำงานไม่รู้รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิต จะนำไปสู่ความเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับสถานประกอบการ เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ผลผลิตที่ได้ลดลง เพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมาย ทางสถานประกอบการจึงต้องพยายามนำเอามาตรการและวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการผลิต ในท้ายสุดเมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออกหรือเปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียมากมาย ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณการผลิต เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทน และฝึกอบรมก่อนทำงาน โอกาสในการผลิตที่ควรจะได้

หากสถานประกอบการมีมาตรการประเมินความเครียดและมาตรการผ่อนคลาย ต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิง หรือพักผ่อนเวลาพักจะช่วยลดความเหนื่อยล้า และความเครียดในการทำงาน เป็นต้น

5. Happy Brain (หาความรู้): การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงานในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในอนาคต การเป็นมืออาชีพในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้แก่คนอื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากใช้ในการทำงานแล้วยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ของตนเอง และสังคมทุก

วันนี้สังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแค่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด สถานศึกษา อินเทอร์เน็ต สื่อต่าง ๆ เป็นต้น

สถานประกอบการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นั้น นอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้ว การมีช่องทางอื่น เช่น ห้องสมุด สื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้จะช่วยพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกลสร้างสรรค์เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโอกาสให้คนทำงานมีโอกาสในการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง เช่น การเปิดโรงเรียนในสถานประกอบการเพื่อปรับวุฒิการศึกษาของคนทำงานให้สูงขึ้นจะเป็นการพัฒนาคนที่ยั่งยืน และเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเจริญขององค์กร เกิดความรักและภักดีต่อองค์กร เป็นต้น

6. Happy Soul (ทางสงบ): มีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

ชีวิตที่เร่ร่อนและการแข่งขันกันของคนทำงานทุกวันนี้ โดยเฉพาะสภาพการทำงานในสถานประกอบการที่มีระบบงานกะ หยุดวันอาทิตย์ ทำให้โอกาสปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสน้อย เพราะปัญหาเรื่องเวลา และขาดช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำหลักศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต เปรียบดั่งเรือที่ขาดหางเสือ เพราะหลักคำสอนของทุกศาสนาล้วนสอนให้เป็นคนดี มีเมตตา มีคุณธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวในการทำชั่ว เป็นทางออกเมื่อมีทุกข์ เป็นที่พึ่งยามมีปัญหาชีวิต ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมทุกวันนี้ล้วนเกิดจากการขาดการนำหลักศาสนาที่ใช้ในการดำเนินชีวิตการทำร้ายตนเองและผู้อื่น การฆ่าตัวตาย ความขัดแย้งในที่ทำงานการขาดสมาธิและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความไม่ซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร เป็นต้น

สถานประกอบการที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักธรรมหลักศาสนาในการดำเนินชีวิต จะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติมีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ใช้ทางสายกลางในการทำงานและดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

ในสถานประกอบการต่าง ๆ ควรมีสถานที่หรือกิจกรรมในการปฏิบัติกิจทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ การสวดมนต์ร่วมกันก่อนเข้างานเป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างสมาธิ สร้างสติก่อนทำงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมเผยแผ่ธรรมะ หลักคำสอนของศาสนา การนิมนต์พระสงฆ์มาเทศนาเพื่อให้มีแนวทางที่ดีในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

7. Happy Money (ปลอดภัย): มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาที่สำคัญของคนทำงาน และเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุหรือกิจกรรมต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอจึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสในการสร้างหนี้ของคนทำงานสูงขึ้น ทั้งหนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรมลง สภาพจิตใจแย่งลง ขาดการผ่อนคลายความมีน้ำใจลดลงเพราะต้องทำเพื่อตัวเองมากขึ้น สังคมมีแต่การแก่งแย่งเอาเปรียบกันครอบครัวขาดความอบอุ่นและแตกแยก ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนักเพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าเป็นการให้ความสุขแก่ตนเองได้

ในสถานประกอบการที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาในการบริหารจัดการ ด้านกำลังคน เพราะคนทำงานในสถานประกอบการนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลงขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น โอกาสเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูงขึ้น ความสามารถในการผลิตของสถานประกอบการลดลง ต้องสูญเสียคนทำงานที่ดีไป เพราะการมีหนี้สินกินตัว

ปัจจุบันสถานประกอบการหลายแห่งมีการเสริมสร้างความรู้ในการดำเนินชีวิตและวิธีการใช้เงินที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้ มีเงินออมโดยเฉพาะคนทำงานที่มาจากสังคมชนบทที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ปรับตัวสู่วิถีชีวิตสังคมเมืองที่ทุกอย่างล้วนต้องใช้เงินซื้อหา คนกลุ่มนี้จะมีปัญหาการก่อกวนมาก เนื่องจากขาดการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายที่ดี และการมาทำงานต่างถิ่นนำไปสู่ความประมาทในการใช้ชีวิต ขาดความรู้ในการทำบัญชีค่าใช้จ่าย ขาดความใส่ใจในการเก็บออมเงิน การใช้เงินที่ไม่เหมาะสมและเกินความจำเป็น เช่น การติดสุราสิ่งเสพติด การใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือย การใช้โทรศัพท์มือถืออัตราแพง เป็นต้น

สถานประกอบการควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสมและรณรงค์การออมเงิน เช่น โครงการใช้สามส่วนออมหนึ่งส่วน หรือการทำบัญชีครัวเรือน โครงการรณรงค์เลิกเหล้า เลิกบุหรี่ สิ่งเสพติดต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การแก้ปัญหาหนี้ได้อย่างยั่งยืน เมื่อคนทำงานมีสติและรู้วิธีใช้จ่ายที่เหมาะสมจะลดความเครียด และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพคนทำงานจะเพิ่มขึ้น นำไปสู่ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้น รวมทั้งช่วยลดข้อเรียกร้องเรื่องค่าแรง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้จ่ายที่ไม่เหมาะสมของคนทำงานเอง

8. Happy Family (ครอบครัวดี): มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคงต้องประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัวที่มีความรักความสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัวมีความมั่นคงทางการเงิน การใช้ชีวิตที่พอเพียงมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีหลักธรรมการครองเรือน ดังนั้น คนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แก่กัน มีความเอื้อเฟื้อแก่กัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้น

การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่น และมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน สถานประกอบการหลายแห่งจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงาน เพื่อสร้างความเป็นกันเอง และความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัวกับสถานประกอบการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นของสถานประกอบการกับครอบครัวคนทำงาน เช่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการของครอบครัวคนทำงาน หรือการมีสถานเลี้ยงดูเด็กเล็กในสถานประกอบการ เป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของคนทำงานมากขึ้น เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ญานิตา ลิ้มรัตน์ (2547) ได้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์การให้ได้รับความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

มงคล ลาวรรณา (2551) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงานหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

Dessler, G. (1986) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กรเกิดขวัญและกำลังใจเกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของบุคคลและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2552) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั้นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการ บริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดข้นเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

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

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การ ปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทาง ใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและ ผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสดำเนิน หนุอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่าง เหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความ ตึงเครียดทางจิตใจ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ ที่ดีและช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอนย้าย ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตใน สถานที่ทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษกรณ์ ยศรุ่งเรือง (2558) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษา ระดับความสุขในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน 3) เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร ครู จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสุขทางสังคม รองลงมา คือ ด้านความสุขทางปัญญา ด้านความสุขทางใจ และความสุขทางกาย 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครู แยกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้ ด้านความสุขทางกาย สถานศึกษาควรส่งเสริมการออกกำลังกาย ครูฝึกซ้อมกีฬาร่วมกับนักเรียนและมีการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ด้านความสุขทางใจ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การฝึกนั่งสมาธิและการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ด้านความสุขทางสังคม ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันและกิจกรรมช่วยงานสังคม ด้านความสุขทางใจ ควรส่งเสริมกิจกรรมการปรับทัศนคติในการดำเนินชีวิตและการทำงาน จัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานและเสริมสร้างความรู้ โดยการจัดอบรมสัมมนาและเสริมสร้างการมีวิสัยทัศน์

ณัฐวรรักษ์ เกตุแก้ว (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ ระดับความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของพนักงานมีภาวะผู้นำที่มุ่งงาน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับมาก และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับน้อยที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปอวลี ผลประทุม (2555) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามระยะทางในการเดินทาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสายผู้สอน จำนวน 95 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบ ด้านหาความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดีและด้านการปลดหนี้ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและจำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

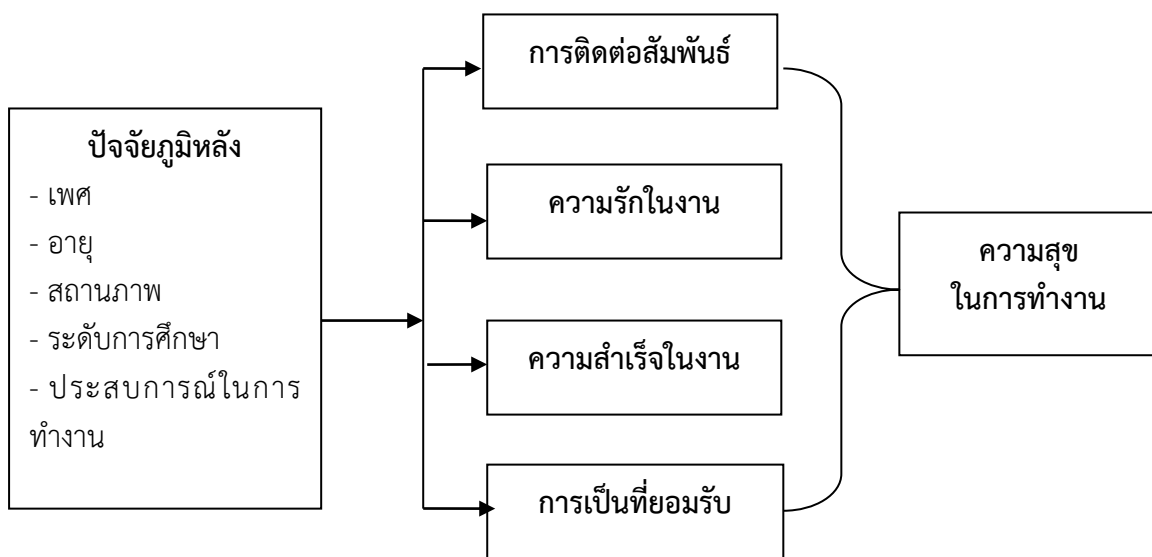
ลักขณา ศิริถิรกุลและคณะ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน independent t-test, One Way ANOVA และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.85$, $SD = .56$) และมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 4.20$, $SD = .51$) 2) อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน ($F = 3.586$, $p < 0.05$) อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสังคมสัมพันธ์ต่างกัน ($F = 5.480$, $p < .01$ และ $F = 4.085$, $p < .05$ ตามลำดับ) อาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน ($F = 6.353$, $p < 0.001$) แต่พบว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนวันในการฝึก/สัปดาห์ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน

วัลภาภรณ์ มูลละ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ค่า LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุข

ในการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีความความสุขในการทำงานด้านครอบครัว ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยข้อ ตั้งใจจะใช้ความสามารถเพื่อทำงานให้องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อ เดือน ระยะเวลารับราชการและระดับชั้นยศ มีความแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษาและลักษณะงานที่รับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันกับความผูกพัน ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวความคิดความสุขในการทำงานของ Manion (2003, p.652 - 655) ซึ่งได้ยกตัวอย่างของความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ได้รับการสร้างเสริมจากแรงจูงใจ เพื่อความสำเร็จ มีความรักและความเอาใจใส่งานที่ทำ การประสานงานที่ดี ตลอดจนได้รับการยอมรับ นับถือ มาประยุกต์ใช้ คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย 2) วิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

การวิจัยครั้งนี้ถือว่าเป็นหัวใจในการพัฒนาการสร้างสรรค์แห่งความสุข ด้วยกระบวนการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขขององค์กรแต่จะต้องควบคู่ไปกับวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพซึ่งจะเกิดผลดีกับทั้งระดับตัวบุคคลที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่นมีประสิทธิภาพ และมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้น ที่เกิดจากบุคลากรภายในองค์กรร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความกระตือรือร้น รักและผูกพันต่อองค์กร ได้รับการประเมินผลงานที่ดี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีชื่อเสียง และผลดีที่สำคัญที่สุดก็คือ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากครูผู้สอนที่ทุ่มเทในการทำงานอันเกิดจากการสร้างความสุขในสถานศึกษา

ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง หรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย และเทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จำนวน 2,365 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ซึ่ง Yamane ได้เสนอสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

โดย n คือ ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N คือ จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

$$n = 2,365 / (1 + 2,365 \times 0.05^2) = 343$$

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเก็บตัวอย่างการศึกษาวิจัย จำนวน 343 ตัวอย่าง

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ทำการศึกษาในกลุ่มครูผู้ดูแลเด็กที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยมีขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จังหวัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ชลบุรี	553	80
ฉะเชิงเทรา	488	71
ระยอง	400	58
ปราจีนบุรี	289	42
จันทบุรี	282	41
สระแก้ว	246	36
ตราด	107	15
รวม	2,365	343

ขั้นที่ 1 จัดแบ่งประชากรทั้งหมด จำนวน 2,365 คน เป็นชั้นภูมิ (Stratified sampling) ตามจังหวัดได้ 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราจีนบุรี 289 คน จังหวัดสระแก้ว 246 คน จังหวัดฉะเชิงเทรา 488 คน จังหวัดชลบุรี 553 คน จังหวัดจันทบุรี 282 คน จังหวัดระยอง 400 คน และจังหวัดตราด 107 คน

ขั้นที่ 2 ในแต่ละจังหวัดมีจำนวนครูผู้ดูแลเด็กไม่เท่ากัน ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรครูผู้ดูแลเด็กของแต่ละชั้นภูมิ โดยคำนวณประชากรของแต่ละชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากรของแต่ละชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วนกับจำนวนครูผู้ดูแลเด็กทั้งหมดในชั้นภูมินั้น (Proportional stratified sampling) โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

$$n_k = (n \times N_k) / N$$

โดยที่ n_k คือ จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ
 N คือ จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
 N_k คือ จำนวนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
 N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

จากสูตร ทำให้ได้จำนวนครูผู้ดูแลเด็กจังหวัดปราจีนบุรี 42 คน จังหวัดสระแก้ว 36 คน จังหวัดฉะเชิงเทรา 71 คน จังหวัดชลบุรี 80 คน จังหวัดจันทบุรี 41 คน จังหวัดระยอง 58 คน และจังหวัดตราด 15 คน

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อครูผู้ดูแลเด็กที่เลือกไว้ ให้ได้จำนวนตัวอย่างตามที่คำนวณขนาดตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของครู

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ด้าน การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยที่แบบสอบถามจะเป็นข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรทุกตัวได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม ดังนั้นเนื้อหาในแบบสอบถามจะครอบคลุมแนวคิดต่าง ๆ เพื่อให้ตรงประเด็นและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาการวัดตัวแปรเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 24 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินค่า (Rating Scale) มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
4	หมายถึง	สำคัญใจมาก
3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
2	หมายถึง	สำคัญน้อย
1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนโดยคำนวณจากความกว้างของช่วง $(5-1)/5 = 0.80$ ของคะแนนกำหนดไว้ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความสุขมากที่สุด
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความสุขมาก
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความสุขปานกลาง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความสุขน้อย
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความสุขน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้น ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามให้สามารถเป็นเครื่องมือในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน คือ ผศ.ดร.ศศิธร วชิระปัญญาพงศ์ อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี และนางชญารัตน์ ทรัพย์รัตน์ กรรมการผู้จัดการบริษัท HR Consulting and Talent จำกัด เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาในแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาถึงความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถามกับสาระตามค่านิยมและกรอบแนวคิดทฤษฎี นอกจากนี้ยังพิจารณาความถูกต้องชัดเจน และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ โดยใช้เกณฑ์กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+1	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ๆ
0	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจกับข้อคำถามนั้น ๆ
-1	หมายถึง	ผู้เชี่ยวชาญไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ๆ

จากนั้น นำความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถามมาคำนวณเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) เกณฑ์ที่ใช้ตัดสินความสอดคล้องกันเป็นรายข้อคำถามมีค่า IOC ไม่น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นนำไปใช้ได้ โดยคำนวณจากสูตร (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2549)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1
 $\sum R$ = ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามในชุดแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ +1 แสดงว่า แบบสอบถามที่สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

2. ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 ตัวอย่าง นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทำการหาค่าความน่าเชื่อถือของตัวแปรแต่ละตัว วิธีการของครอนบาค เป็นการทดสอบความเชื่อถือได้โดยใช้เครื่องมือวิจัย 1 ชุดเก็บข้อมูลจากกลุ่มที่ได้รับการทดสอบครั้งเดียวโดยใช้เกณฑ์ 0.80 ขึ้นไป (สิน พันธุ์พินิจ, 2551) ผลการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้รับค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

การติดต่อสัมพันธ์	ค่าความเชื่อมั่น	0.950
ความรักในงาน	ค่าความเชื่อมั่น	0.924
ความสำเร็จในงาน	ค่าความเชื่อมั่น	0.862
การเป็นที่ยอมรับ	ค่าความเชื่อมั่น	0.955

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ส่งถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย
2. ผู้วิจัยส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยสุ่มตัวอย่างจากรายชื่อครูผู้ดูแลเด็กตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูผู้ดูแลเด็กเป็นระยะ ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 2 เดือน
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ F - test (One Way Analysis of Variance : ANOVA)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามกับครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 343 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติ F - test (One Way Analysis of Variance : ANOVA) วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มและทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ LSD ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	11.08
หญิง	305	88.92
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	2	0.58
21 – 30 ปี	121	35.28
31 – 40 ปี	155	45.19
41 – 50 ปี	50	14.58
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	15	4.37
สถานภาพ		
โสด	26	7.58
สมรส	282	82.22
หย่า, แยกกันอยู่	22	6.41
หม้าย	13	3.79

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	196	57.14
ปริญญาตรี	143	41.69
ปริญญาโท	4	1.17
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 10 ปี	18	5.25
11 – 20 ปี	209	60.93
21 – 30 ปี	111	32.36
31 ปีขึ้นไป	5	1.46

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 88.92 และเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.08

อายุครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่อายุ 31 – 40 ปีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.28 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.58 อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.37 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.58

สถานภาพของครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่สมรส จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 โสด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 หย่า, แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.41 หม้าย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.79

ระดับการศึกษาของครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ปริญญาตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 41.69 ปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.17

ประสบการณ์การทำงานของครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่ประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 60.93 ประสบการณ์ 21 – 30 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 32.36 ประสบการณ์ 1 - 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 ประสบการณ์ทำงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.46

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก

ตารางที่ 4.2 แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การติดต่อสัมพันธ์	4.25	0.608	มากที่สุด	2
2. ความรักในงาน	4.31	0.615	มากที่สุด	1
3. ความสำเร็จในงาน	4.22	0.602	มากที่สุด	3
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.15	0.591	มาก	4
ภาพรวม	4.23	0.604	มากที่สุด	

จากตาราง 4.2 ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ภาพรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด $\bar{x} = 4.23$ S.D. = 0.604 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ความรักในงาน $\bar{x} = 4.31$ S.D. = 0.615 อันดับที่ 2 การติดต่อสัมพันธ์ $\bar{x} = 4.25$ S.D. = 0.608 อันดับที่ 3 ความสำเร็จในงาน $\bar{x} = 4.22$ S.D. = 0.602 อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ $\bar{x} = 4.15$ S.D. = 0.591

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์

การติดต่อสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน	4.15	0.614	มาก	7
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี	4.29	0.603	มากที่สุด	3
3. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย	4.28	0.596	มากที่สุด	4
4. ท่านและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.22	0.637	มากที่สุด	6
5. ท่านและผู้ร่วมงานสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร	4.33	0.592	มากที่สุด	1
6. ท่านให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	4.31	0.567	มากที่สุด	2
7. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	4.14	0.658	มาก	8
8. ท่านเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ	4.26	0.601	มากที่สุด	5
ภาพรวม	4.25	0.608	มากที่สุด	

จากตาราง 4.3 ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด $\bar{x} = 4.25$ S.D. = 0.608 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านและผู้ร่วมงานสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร $\bar{x} = 4.33$ S.D. = 0.592 อันดับที่ 2 ท่านให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี $\bar{x} = 4.31$ S.D. = 0.567 อันดับที่ 3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี $\bar{x} = 4.29$ S.D. = 0.603 อันดับที่ 4 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย $\bar{x} = 4.28$ S.D. = 0.596 อันดับที่ 5 ท่านเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ $\bar{x} = 4.26$ S.D. = 0.601 อันดับที่ 6 ท่านและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน $\bar{x} = 4.22$ S.D. = 0.637 อันดับที่ 7 ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน $\bar{x} = 4.15$ S.D. = 0.614 และอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ อันดับที่ 8 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน $\bar{x} = 4.14$ S.D. = 0.658 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความรักในงาน

ความรักในงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกรักงาน	4.36	0.624	มากที่สุด	2
2. ท่านมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน	4.18	0.637	มาก	8
3. ท่านรับรู้ว่าคุณมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.35	0.607	มากที่สุด	3
4. ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน	4.28	0.585	มากที่สุด	6
5. ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน	4.29	0.610	มากที่สุด	5
6. ท่านเกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน	4.27	0.608	มากที่สุด	7
7. ท่านสนุกสนานกับงาน	4.31	0.643	มากที่สุด	4
8. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน	4.43	0.607	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.31	0.615	มากที่สุด	

จากตาราง 4.4 ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านความรักในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด $\bar{x} = 4.31$ S.D. = 0.615 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน $\bar{x} = 4.43$ S.D. = 0.607 อันดับที่ 2 ท่านมีความรู้สึกรักงาน $\bar{x} = 4.36$ S.D. = 0.624 อันดับที่ 3 ท่านรับรู้ว่าคุณมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ $\bar{x} = 4.35$ S.D. = 0.607 อันดับที่ 4 ท่านสนุกสนานกับงาน $\bar{x} = 4.31$ S.D. = 0.643 อันดับที่ 5 ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน $\bar{x} = 4.29$ S.D. = 0.610 อันดับที่ 6 ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน $\bar{x} = 4.28$ S.D. = 0.585 อันดับที่ 7 ท่านเกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน $\bar{x} = 4.27$ S.D. = 0.608 และอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ อันดับที่ 8 ท่านมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน $\bar{x} = 4.18$ S.D. = 0.637 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จในงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.20	0.597	มาก	2
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ	4.13	0.619	มาก	3
3. ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน	4.34	0.589	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.22	0.602	มากที่สุด	

จากตาราง 4.5 ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด $\bar{x} = 4.22$ S.D. = 0.602 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน $\bar{x} = 4.34$ S.D. = 0.589 และอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ อันดับที่ 2 ท่านรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ $\bar{x} = 4.20$ S.D. = 0.597 อันดับที่ 3 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ $\bar{x} = 4.13$ S.D. = 0.619 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

การเป็นที่ยอมรับ	\bar{x}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ท่านรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน	4.14	0.591	มาก	3
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	4.14	0.604	มาก	3
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.15	0.614	มาก	2
4. ท่านได้รับความคาดหวังที่ดี	4.14	0.582	มาก	3
5. ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	4.17	0.566	มาก	1
ภาพรวม	4.15	0.591	มาก	

จากตาราง 4.6 ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ด้านการเป็นที่ยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก $\bar{x} = 4.15$ S.D. = 0.591 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน $\bar{x} = 4.17$ S.D. = 0.566 อันดับที่ 2 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน $\bar{x} = 4.15$ S.D. = 0.614 ส่วนอันดับที่ 3 ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน $\bar{x} = 4.14$ S.D. = 0.604 และท่านรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน $\bar{x} = 4.14$ S.D. = 0.591 และท่านได้รับความคาดหวังที่ดี $\bar{x} = 4.14$ S.D. = 0.582 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงาน	เพศ				t - test	Sig.
	ชาย (n = 343)		หญิง (n = 343)			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การติดต่อสัมพันธ์	4.45	0.504	4.52	0.538	-0.804	0.422
2. ความรักในงาน	4.47	0.506	4.61	0.533	-1.529	0.127
3. ความสำเร็จในงาน	4.26	0.601	4.41	0.562	-1.540	0.125
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.34	0.534	4.31	0.547	0.361	0.718
ภาพรวม	4.50	0.507	4.63	0.502	-1.574	0.116

$\alpha < 0.05^*$

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามเพศ ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่มีเพศแตกต่างกัน กับความสุขในการทำงานทุกรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F - test	Sig.
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.187	4	0.047	0.162	0.957
	ภายในกลุ่ม	97.504	338	0.288		
	รวม	97.691	342			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.324	4	0.331	1.175	0.321
	ภายในกลุ่ม	95.155	338	0.282		
	รวม	96.478	342			
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.382	4	0.095	0.294	0.882
	ภายในกลุ่ม	109.694	338	0.325		
	รวม	110.076	342			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.691	4	0.173	0.579	0.678
	ภายในกลุ่ม	100.930	338	0.299		
	รวม	101.621	342			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.243	4	0.311	1.228	0.299
	ภายในกลุ่ม	85.486	338	0.253		
	รวม	86.729	342			

$\alpha < 0.05^*$

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามอายุ โดยทดสอบค่า F - test พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามอายุ กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

ความสุขในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F - test	Sig.
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.139	3	0.380	1.333	0.264
	ภายในกลุ่ม	96.552	339	0.285		
	รวม	97.691	342			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.334	3	0.111	0.393	0.758
	ภายในกลุ่ม	96.144	339	0.284		
	รวม	96.478	342			
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.399	3	0.133	0.411	0.745
	ภายในกลุ่ม	109.677	339	0.324		
	รวม	110.076	342			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.369	3	0.123	0.412	0.745
	ภายในกลุ่ม	101.252	339	0.299		
	รวม	101.621	342			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.518	3	0.173	0.679	0.566
	ภายในกลุ่ม	86.211	339	0.254		
	รวม	86.729	342			

$\alpha < 0.05^*$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามสถานภาพ โดยทดสอบค่า F - test พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามสถานภาพ กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F - test	Sig.
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.277	2	0.138	0.483	0.618
	ภายในกลุ่ม	97.414	340	0.287		
	รวม	97.691	342			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.122	2	0.561	2.000	0.137
	ภายในกลุ่ม	95.356	340	0.280		
	รวม	96.478	342			
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.607	2	0.304	0.943	0.390
	ภายในกลุ่ม	109.469	340	0.322		
	รวม	110.076	342			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.537	2	0.269	0.903	0.406
	ภายในกลุ่ม	101.084	340	0.297		
	รวม	101.621	342			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.565	2	0.283	1.115	0.329
	ภายในกลุ่ม	86.164	340	0.253		
	รวม	86.729	342			

$\alpha < 0.05^*$

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบค่า F - test พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามระดับการศึกษา กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความสุขในการทำงาน	แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F - test	Sig.
1. การติดต่อสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.460	3	0.153	0.534	0.659
	ภายในกลุ่ม	97.231	339	0.287		
	รวม	97.691	342			
2. ความรักในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.151	3	0.050	0.177	0.912
	ภายในกลุ่ม	96.327	339	0.284		
	รวม	96.478	342			
3. ความสำเร็จในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.914	3	0.305	0.947	0.418
	ภายในกลุ่ม	109.161	339	0.322		
	รวม	110.076	342			
4. การเป็นที่ยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	0.211	3	0.070	0.235	0.872
	ภายในกลุ่ม	101.410	339	0.299		
	รวม	101.621	342			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.017	3	0.006	0.022	0.995
	ภายในกลุ่ม	86.712	339	0.256		
	รวม	86.729	342			

$\alpha < 0.05^*$

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยทดสอบค่า F - test พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลทั่วไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามกับครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 343 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก

ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 88.92 อายุส่วนใหญ่ 31 – 40 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 45.19 สถานภาพส่วนใหญ่สมรส จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ประสบการณ์ 11 – 20 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 60.93

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ความรักในงาน อันดับที่ 2 การติดต่อสัมพันธ์ อันดับที่ 3 ความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 การเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านและผู้ร่วมงานสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร อันดับที่ 2 ท่านให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี อันดับที่ 3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี อันดับที่ 4 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย อันดับที่ 5 ท่านเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ อันดับที่ 6 ท่านและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันดับที่ 7 ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในทำงาน และอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ อันดับที่ 8 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ด้านความรักในงาน ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน อันดับที่ 2 ท่านมีความรู้สึกรักงาน อันดับที่ 3 ท่านรับรู้ว่าคุณมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ อันดับที่ 4 ท่านสนุกสนานกับงาน อันดับที่ 5 ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน อันดับที่ 6 ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน อันดับที่ 7

ท่านเกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน และอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ อันดับที่ 8 ท่านมีความสุขปานกลางเหนียวแน่นกับงาน ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จในงาน ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน และอยู่ในระดับมีความสุขมาก ได้แก่ อันดับที่ 2 ท่านรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันดับที่ 3 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ ตามลำดับ

ด้านการเป็นที่ยอมรับ ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ ได้แก่ อันดับที่ 1 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน อันดับที่ 2 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ส่วนอันดับที่ 3 ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และท่านรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และท่านได้รับความคาดหวังที่ดี ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้ดูแลเด็กที่มีเพศแตกต่างกัน กับ ความสุขในการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ โดยทดสอบค่า F - test พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามอายุ กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามสถานภาพ โดยทดสอบค่า F - test พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามสถานภาพ กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบค่า F - test พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามระดับการศึกษา กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยทดสอบค่า F - test พบว่า ภาพรวมของครูผู้ดูแลเด็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกของประเทศไทย” ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นสำคัญและนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความรักในงาน การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ สอดคล้องกับ ลักษณะศิริถิรกุลและคณะ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของอาจารย์

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน Manion (2003, p.69) ได้แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) 2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ด้านการติดต่อสัมพันธ์ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านและผู้ร่วมงานสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ท่านให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย ท่านเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ท่านและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานและท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประองตอง ความรู้สึกต่อชุมชนองค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิมสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น เช่นเดียวกับ ฌานิกา วงษ์สุริรัตน์ (2554) ได้สรุปแนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จว่าสัมพันธภาพที่ดีช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงานนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

ด้านความรักในงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน ท่านมีความรู้สึกรักงาน ท่านรับรู้ว่าคุณภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ท่านสนุกสนานกับงาน ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน ท่านเกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน และท่านมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน เช่นเดียวกับ สมิต สัจฉกร (2549, หน้า 24) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงาน สามารถทำได้ตามสภาวะการณ์และต้องเกี่ยวข้องกับเงื่อนไข ได้แก่ 1) ลักษณะงาน ถ้าได้งานที่เรารัก เราจะมีความสุข แต่ถ้าหากเราไม่สามารถเลือกงานได้ เราต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับงานที่เราทำอยู่ แสวงวิธีที่จะทำให้เราพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2) การได้รับงานที่ทำหายความสามารถ ทำให้คนมีความสุขเอให้ได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะงานที่ยากต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทำงานที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ยิ่งทำงานนั้นสำเร็จลงได้ก็จะเกิดความภูมิใจ ทำให้มีความเชื่อมั่นและมีความสุขที่ได้รับเกียรติ 3) การได้ทำงานที่แต่ละคนมีใจรักและอยากทำ ถือว่าเป็นงานที่สนุกสนาน สร้างความพึงพอใจสูงสุด เพราะได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีผลทำให้เกิดความชอบ มีความพยายาม มีใจฝึกฝน หมั่นไตร่ตรอง จนเกิดความทุ่มเทให้กับงานอย่างจริงจัง

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน ท่านรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำหายให้สำเร็จ สอดคล้องกับ Warr, P. (2007) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความเพลิดเพลินในการ

ทำงาน (Pleasure) 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) 3) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort)

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กอยู่ในระดับมาก ทุกรายข้อ ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ท่านรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน และท่านได้รับความคาดหวังที่ดี สอดคล้องกับ IOpener (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องจิตวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบหลัก หรือ 5 Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าคุณมีความสุขกับการทำงาน และสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไวใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นของครูผู้ดูแลเด็ก โดยการค้นหา ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูมีหลากหลายปัจจัย แต่อย่างไรก็ดีการสร้างองค์กรแห่งความสุขในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสุขอย่างสมดุลกับคุณภาพในการทำงาน กล่าวคือ ความสุขที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรักในวิชาชีพของตนสูงมากขึ้น อยากพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้าน การจัดการเรียนการสอน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การประสานงานกับผู้ปกครอง เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก พบว่า ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กับ ความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการศึกษาที่ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านใดนั้นย่อมส่งผลต่อการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก เช่นเดียวกับ ณัฐธรรักษ์ เกตุแก้ว (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัย พบว่า การสร้างความสุขให้กับครูผู้ดูแลเด็กในการทำงานด้วยความสุขนั้น จะช่วยส่งผลให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น และยังคงคนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลที่ดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. จากผลการวิจัย การที่ครูจะมีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงานนั้น ต้องมาจากหลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งบางคนมีความสุขเพราะได้ทำงานที่ตัวเองรัก ในขณะที่บางคนแค่มีเพื่อนร่วมงาน

ที่ดีก็ทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมแล้ว ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้านนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ครูผู้ดูแลเด็กส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่ามีผลต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสุขในการทำงานของครูพัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูพัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายงานสรุปการเงิน ประจำปีงบประมาณ 2559
 รหัสโครงการ (NRMS 13 หลัก) 2559A15762010
 โครงการส่งเสริมการวิจัยในอุดมศึกษาและพัฒนามหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ
 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ชื่อมหาวิทยาลัย.....มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.....
 ชื่อโครงการ.....ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออก
 ของประเทศไทย.....
 ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย.....ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิภาดา มุกดา.....
 ระยะเวลาดำเนินการ จำนวน.....1.....ปี.....6.....เดือน

รายจ่าย

หมวด	งบประมาณรวมทั้ง โครงการ (บาท)	ค่าใช้จ่ายงวดปัจจุบัน (บาท)	คงเหลือ(หรือเกิน) (บาท)
1. ค่าตอบแทน	20,000	20,000	-
2. ค่าจ้าง	-	-	-
3. ค่าวัสดุ	10,000	10,000	-
4. ค่าใช้สอย	50,000	50,000	-
5. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ไปรตระบุเป็นข้อย่อย)	-	-	-
รวม	80,000	80,000	-

จำนวนงบประมาณที่ได้รับ

- งวดที่ 1 จำนวน40,000.....บาท เมื่อ28 ธันวาคม 2559....
 - งวดที่ 2 จำนวน40,000.....บาท เมื่อ31 มกราคม 2560....
รวม 80,000.....บาท

.....
 ลงนามหัวหน้าโครงการวิจัยผู้รับทุน
 วันที่ 31 มกราคม 2560

.....
 ลงนามเจ้าหน้าที่การเงินโครงการ
 วันที่ 31 มกราคม 2560

บรรณานุกรม

บรรณานุกรมภาษาไทย

- กฤษกรณีย์ ยศรุ่งเรือง. (2558). *ความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. จังหวัดนครราชสีมา.
- กฤติน กุลเพ็ง. (2552). *ไม่ยากเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอย่างไร*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- กรมสุขภาพจิต. (2553). *ความสุขในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- เกษร เรืองแก้ว. (2553). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โกวิทย์ พวงงาม. 2550. *การปกครองท้องถิ่นด้วยทฤษฎี แนวคิดและหลักการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท ส.เอเชียเพรส (1989) จำกัด.
- ฉานิกา วงษ์สุริรัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัท วิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณรงค์ หลีกกำจร. (2548). *ทำงานอย่างไรให้มีความสุข*. วารสารกรมประชาสัมพันธ์ 9. 102.
- ณัฐารักษ์ เกตุแก้ว (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. จังหวัดปทุมธานี.
- ธนศวรรย์ เจริญเมือง. (2550). *100 ปีการปกครองไทย พ.ศ. 2440 - 2540*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : คปไฟ.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีรวิมล โสภิชญกุล. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. ฉะเชิงเทรา : เอ็มเอ็นคอมพิวออฟเซท.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). *การปกครองส่วนท้องถิ่น*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพนธ์ ฝาสุกยี่ด. (2549). *Happy Workplace สวรรค์ในที่ทำงาน*. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>.

- ปอวลี ผลประทุม. (2555). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. จังหวัดชลบุรี.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://www.m.Society.go.th/docerment/article/article-3489>.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2549). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต. (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ เอส. อาร์. พรินต์ติ้งแมสโปรดักส์.
- เยาวลักษณ์ เสมอคำ. (2553). *มุมมองของพนักงานฝ่ายบุคคล บริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด ต่อความสุขในการทำงาน*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2555). *การประเมินผลนโยบายสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- ลิขิต อีร์เวคิน. (2553). *การเมืองการปกครองไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลักขณา ศิริธิรกุลและคณะ. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 24(1) กันยายน 2555 - กุมภาพันธ์ 2556*.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). *จิตวิทยาในการสร้างความสุข*. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- วัลภาภรณ์ มูลละ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. จังหวัดปทุมธานี.
- สมิต สัจฉกร. (2550). *การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สายธาร.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2551). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด.
- สุชาติ ศรีรักษา. (2550). *ระดับความสุขของครอบครัวประชาชนในตำบลเกาะป็นหยี อำเภอมืองพังงา จังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาณี สุขชนาคินทร์. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของประชาชน อำเภอนาทม จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, จังหวัดอุดรธานี.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2553). *ใต้เบื้องพระยุคลบาท*. กรุงเทพฯ : มติชน.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564)*. สำนักนายกรัฐมนตรี.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชัย มงคลและคณะ. (2549). *สุขภาพจิตของคนไทย : มุมมองของคนชาวอีสาน*. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. 2552. *วิธีการสร้างความสุข*. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/vegie/218467>.

บรรณานุกรมภาษาต่างประเทศ

- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance : a Guide for Human Resource Professionals*. Westport : Quorum Books.
- Carnegie, Dale. (1995). *How to win friends & influence people*. Revised ed. New York : Pocket Books.
- Dessler, G. (1991). *Human Resource Management (8th ed)*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Dessler, Gary. (2009). *A framework for human resource management*. 5th ed. Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being the science of happiness and a proposal for a national index. *J American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004). The Virtuous Organization : The Value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*, 33(1).
- IOpener. (2003). *Happiness at work*. Retrieved from [http://www.iopener.co.uk/happiness at work](http://www.iopener.co.uk/happiness%20at%20work).
- Layard, R., (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. Counselling and Psychotherapy Research. 6 : p.302-303.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivation process in well – being. *American Psychologist* 56 (7), 239 – 249.
- Manion, Jo. (2003). Joy at Work : Creating a Positive Work Place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12). p.652 – 655.
- Moorhead, G. and Griffin, R. W. (2010). *Organizational behavior : Managing people organizations (9 th ed.)*.China : South – Western Cengage Learning.
- Raymond Noe A. et al. (2003). *Human resource management: gaining a Competitive Advantage*. New York. McGraw-Hill.

- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review* 15(5), pp. 12-16.
- Werner, S. and Jackson. (2012). *Human resource management*. South – Western : Cengage Learning.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในด้านการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 24 ข้อ

2. แบบสอบถามแต่ละตอนจะมีคำชี้แจง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่าต้องทำอะไรอย่างไร เพื่อให้การตอบเป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านช่วยอ่านคำชี้แจงก่อนแล้วจึงตอบแบบสอบถาม

3. การตอบแบบสอบถาม ขอให้โปรดตอบตามความจริงและตอบทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของครูผู้ดูแลเด็ก

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 20 ปี

() 21 – 30 ปี

() 31 – 40 ปี

() 41 – 50 ปี

() มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หย่า, แยกกันอยู่

() หม้าย

4. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

5. ประสบการณ์การทำงาน

() 1 – 10 ปี

() 11 – 20 ปี

() 21 – 30 ปี

() 31 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

รายการ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. การติดต่อสัมพันธ์					
1.1 ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน					
1.2 ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี					
1.3 ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วย					
1.4 ท่านและผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
1.5 ท่านและผู้ร่วมงานสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร					
1.6 ท่านให้การช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี					
1.7 ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน					
1.8 ท่านเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ					
2. ความรักในงาน					
2.1 ท่านมีความรู้สึกรักงาน					
2.2 ท่านมีความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน					
2.3 ท่านรับรู้ว่าคุณภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
2.4 ท่านมีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน					
2.5 ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน					
2.6 ท่านเกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน					
2.7 ท่านสนุกสนานกับงาน					
2.8 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน					

รายการ	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ความสำเร็จในงาน					
3.1 ท่านรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3.2 ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ					
3.3 ท่านรู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเมื่อเกิดความสำเร็จในงาน					
4. การเป็นที่ยอมรับ					
4.1 ท่านรู้ว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน					
4.2 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
4.3 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน					
4.4 ท่านได้รับความคาดหวังที่ดี					
4.5 ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาววิภาดา มุกดา

ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ปริญญาตรี หลักสูตรบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ประสบการณ์การทำงาน

อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผลงานวิจัยที่สำเร็จแล้ว

1. หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการสินค้าของกลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ จังหวัดตาก, 2556
2. หัวหน้าโครงการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศอำเภออุ้มผาง จังหวัดตาก, 2556
3. ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2559
4. ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตของนักศึกษาระดับปริญญาตรี, 2559
5. ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพภายในประเทศของผู้สูงอายุ, 2559
6. หัวหน้าโครงการ เรื่อง คุณภาพการให้บริการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 2559
7. ผู้ร่วมวิจัยเรื่อง จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครราชสีมา, 2559
8. หัวหน้าโครงการ เรื่อง ปัญหาจากการรับรู้และความคาดหวังในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของผู้ประกอบการในเขตเศรษฐกิจพิเศษ, 2559
9. ร่วมงานวิจัยกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง โครงการศึกษาจัดเก็บข้อมูลศึกษาโครงการจัดเก็บข้อมูลพื้นที่ที่ยากต่อการเข้าถึงสื่อสัญญาณโทรทัศน์ภาคพื้นดินในระบบดิจิทัล ให้กับสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียงกิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.), 2559