



เคล็ดลับ การสร้างความสุขในการ ทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จใน การทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง
อำเภอบ้านด่านลานหอย จังหวัดสุโขทัย
โทร.0 5561 5687

<https://www.nongyapong.go.th>

facebook : องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง

“ความสุข” ของคนเรามีหลายรูปแบบ นับตั้งแต่ตอนเราเป็นเด็ก ความสุขก็คือ ได้เล่น ได้เรียน และได้อยู่กับเพื่อน แต่พอโตมาแล้วได้มีงานทำ สิ่งหนึ่งที่หลายคนปรารถนานั้นก็คือ **“ความสุขในการทำงาน”** หรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Happy at work ซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกว่าจะมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไป กลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ หากองค์กรใดที่สามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานมากขึ้นเท่าใด โอกาสที่องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น



มีหลายคนบอกว่า “เมื่อโตขึ้นมา ความสุขเริ่มลดน้อยถอยลงไป” อาจจะมาจกสภาวะที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้น หรือ มีปัจจัยภายนอกมาบีบรัด ไม่ว่าจะเป็นด้านทางเศรษฐกิจ การแข่งขัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรืออื่นๆ ทำให้สภาพจิตใจของคนทำงานถดถอยออกไป ส่งผลทำให้ความสุขที่เคยมีมาลดน้อยลง มีนักวิชาการ

บอกว่า ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในใจของการทำงานนั้น ต้องประกอบไปด้วย

1. **ความตื่นรมย์ในการทำงาน** (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกที่ได้ทำการสอนหนังสือ เป็นวิทยากร สนุกที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้ป่วยและญาติ เป็นต้น
2. **ความพึงพอใจในงาน** (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจ ไม่มีมีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน แม้ว่างานบางอย่างจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย หรือเรารู้สึกพอใจในงานอย่างมาก จนไม่สามารถที่จะเป็นปัจจัยให้เราออกไปหางานใหม่ สิ่งเหล่านี้เราเรียกว่า “ความพึงพอใจในงาน”
3. **ความกระตือรือร้นในการทำงาน** (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีชีวิตชีวาในการทำงาน ซึ่งความรู้สึกข้อนี้หากไปสอบถามข้อมูลจากผู้ที่เคยทำงานแล้วไม่มีงานทำ เช่น เกษียณ หรือตกงาน จะรับรู้ถึงความต้องการข้อนี้มากที่สุด

กลวิธีที่ทำให้ทำงานแล้วมีความสุข หากไปอ่านหรือศึกษาจากหลายที่มีนักทฤษฎีกล่าวไว้หลายท่านว่าต้องมีการปรับแนวคิดหรือพฤติกรรมอย่างไรบ้าง เล่าให้ฟังพอสังเขป ดังนี้

1. **เข้าใจคุณค่าในงาน** งานแต่ละอย่างมีประโยชน์ตามบริบทที่แตกต่างกัน บางคนไม่เข้าใจว่างานของตัวเองมีคุณค่าต่อองค์กรอย่างไรบ้าง การทำงานทั้งที่ไม่เข้าใจคุณค่าหรือเป้าหมายของตัวงานจะทำให้เรารู้สึกเบื่อหรือรู้สึกว่าสิ่งที่ทำอยู่มันไม่มีความหมาย ซึ่งอาการรู้สึกเบื่อหรือรู้สึกว่าสิ่งที่เรากำลังทำไม่มีความหมายหือเกิดความรู้สึกต่ำต้อย ก็จะทำให้เราทำงานได้อย่างไม่มีความสุข
2. **การพัฒนาตนเองและการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากร** บางทีตัวเราเองทำงานไปเรื่อยๆ ทุกวัน รู้สึกว่าตัวเอง “ติดกับดัก” ความคิดของตัวเอง” เหมือนไม่รู้จะพัฒนาอะไร ฉะนั้น การพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนในระบบหรือการศึกษาความรู้ด้านอื่นๆจะช่วยให้รู้ว่าตัวเองได้เปิดโลกกว้างและพัฒนาศักยภาพของตัวเองด้วย การพัฒนาตนเองไม่จำเป็นต้องเป็นการเรียนหรือการศึกษาที่ได้วุฒิ แต่เป็นการเรียนรู้นอก

- ระบบก็ได้ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการให้รางวัลและชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี
3. **สมดุลชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต** หรือบางแห่ง เรียกว่า “**พื้นที่อิสระจากงาน**” ซึ่งหมายถึงว่า มีเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่น ๆ บ้างนอกจากงานประจำ หากบางคนมุ่งแต่ทำงานอย่างเดียว ชีวิตนี้ก็จะขาดสีสันของชีวิต บางรายอาจจะได้เพื่อน ไร้สังคม ในทางตรงกันข้าม แต่บางคนก็ใช้ชีวิตสำหรับเรื่องส่วนตัวมากเกินไป ก็จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดีขึ้น ฉะนั้น การจัดสมดุลชีวิตจึงจะมีผลต่อความสุขในการทำงาน
 4. **ค่าตอบแทน** หรือระบบโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน เหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีพสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในภาพของปัจจุบัน
 5. **สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานที่มีความปลอดภัย** จากการมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่เอื้อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก ปลอดภัย รวมถึงการมีแผนที่ดีในการบำรุงรักษา
 6. **ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร** ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในหน่วยงาน ต่างหน่วยงาน สายงาน เดียวกันและต่างสายงาน

๗. **การมีระบบงานที่ชัดเจน รวมถึงความยุติธรรมในการประเมินผลงาน** เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน รวมถึงการประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมถึงวิธีการสื่อสารไปยังผู้บริหาร เพื่อให้ได้รับทราบข้อมูล ก็จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความอิสระและแนวทางในการสื่อสาร

ที่มาจาก <https://w๒.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/๕๓๓๖>

