

งานดี มีสุขในยุคดิจิทัล (Thailand 4.0)

น.ท.หญิง สุธัญญา วัฒนพานิช เลขที่ ๔๗ สัมมนาที่ ๓

ในยุค Thailand 4.0 นี้เป็นการ “ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม” จะเห็นได้ว่าไม่ว่าองค์กร ภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการวิธีการทำงาน มีการพัฒนานวัตกรรม และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อยกระดับองค์กรของตนเองก้าวไปยุคดิจิทัล อีกทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เนื่องจากการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคนี้ที่มีการปรับเปลี่ยน ไปนั้นจึงอาจส่งผลให้บุคลากรต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการสร้างโอกาสที่จะพัฒนาสมรรถนะให้ตนเองให้ สามารถตอบสนองภารกิจขององค์กรในปัจจุบัน ดังนั้น บุคลากร จึงต้องหาเทคนิคปรับตัวเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และที่สำคัญตนเองก็มีความสุขในการทำงานอีกด้วย

ฉะนั้นองค์ประกอบที่จะสร้างความสำเร็จในการทำงานในยุค 4.0 จำเป็นต้องมีเทคนิคการพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเรื่องนี้นับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ซึ่งจะหมายถึงองค์กรที่จะประสบความสำเร็จหรือพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้น บุคลากรในองค์กรต้องมี **“ประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน”** สำหรับองค์ประกอบที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานดีและมีความสุข มีดังนี้

1. เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีความสุข
2. ปัจจัยที่ช่วยให้คนทำงานดีและมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
4. การพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

1. เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีความสุข

การทำงาน คือ กระบวนการพิสูจน์ความสามารถ ความดีงาม อดุผลการของตนเอง อันจะนำมาซึ่ง ความสำเร็จ และความสำเร็จในชีวิตการทำงานและครอบครัว ” การทำงานให้ดี ประสบความสำเร็จจึงเป็นเป้าหมายหลัก ที่จะนำมาซึ่งความสุขในชีวิต (อารี พันธุ์มณี. 2541 : 6) การเรียนรู้เทคนิคหรือกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นการย่นระยะทางของชีวิต ประหยัดเวลา และถึงเส้นชัยได้เร็วกว่า หลายองค์การเรามากพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการทำงานไม่เท่ากัน จะเห็นว่าส่วนหนึ่งเกิดจากการมีนิสัยที่ไม่ค่อยเหมาะสมหรือนิสัยที่ไม่ดีในการทำงาน เช่น ชอบทำงานผลัดวันประกันพรุ่งเกียจคร้าน ขาดความอดทนที่จะระอคอย วิตกกังวลถึงความล้มเหลว ไม่พอใจในการถูก ตำหนิจากนายมีความขัดแย้งในหน่วยงาน ตลอดจนปิดกั้นปิดขากันในการทำงาน ฯลฯ ดังนั้นผู้ที่ปรารถนาความสำเร็จ ในการทำงานและอยากมีความสุขในการทำงาน จึงควรพัฒนานิสัยที่ดี และมีเทคนิคในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- **รู้จักตั้งเป้าหมายในการทำงาน** ก่อนที่จะเริ่มต้นในการทำงานทุกครั้งต้องตั้งเป้าหมายในการทำงาน ล่วงหน้า และต้องเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดให้อยู่ในรูปของการปฏิบัติการ (Action Oriented) ได้จริง ทั้งเป้าหมาย ระยะยาว เป้าหมายระยะกลาง และเป้าหมายระยะสั้น การตั้งเป้าหมายจึงเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีทิศทางผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร

- **รู้จักบริหารเวลา** จากคำกล่าวที่ว่า “ทุกคนอาจมีทรัพยากรอื่นไม่เท่าเทียมกัน แต่ทุกคนมีทรัพยากร เวลาวันละ 24 ชั่วโมงหรือ สัปดาห์ละ 168 ชั่วโมง เท่ากัน จะเกิดประโยชน์คุ้มค่าแค่ไหนขึ้นอยู่กับความรู้จักบริหารเวลาของ แต่ละคน เวลาจึงเป็นเงินเป็นทอง” หรือ ลอร์ด เซสเตอร์ฟิลด์ ได้มีจดหมายถึงลูกชายว่า “พ่ออยากให้ลูกคำนึงถึงคุณค่า

ของเวลาที่แท้จริง ทุกคนชอบพูดว่าเวลาเป็นของมีค่า แต่น้อยคนที่จะใช้เวลาที่ให้คุ้มค่าจริง ๆ คนโง่เท่านั้นที่ชอบปล่อยให้เวลาล่วงไปอย่างว่างเปล่า ด้วยการพูดพล่าม ฆ่าเวลาโดยไร้ประโยชน์ นาฬิกาแดดตามสถานที่ต่าง ๆ เป็นเครื่องเตือนสติให้เราให้รู้ว่าควรใช้เวลาให้เกิดประโยชน์อย่างไร และจะหาอะไรมาทดแทนไม่ได้เมื่อเราสูญเสียเวลานั้นไป” (บุญมาก พรหมพิชัย. 2541 : 15) จากคำกล่าวข้างต้นแสดงถึงความสำคัญของเวลา และการรู้จักบริหารเวลาการบริหารเวลาให้เป็น จะช่วยลดความไม่เป็นระเบียบในชีวิต เพิ่มความสุข และความสำเร็จให้แก่ตนเองและการทำงาน ยิ่งในภาคธุรกิจ เวลาเป็นสิ่งสำคัญมาก นักธุรกิจจะพยายามใช้เวลาในการเดินทางให้เกิดประโยชน์ มากที่สุด เช่น นั่งวางแผนกิจกรรมประจำวัน และอนาคต ฟังเพลง ฟังธรรมะพูดอัดเทป พิมพ์งาน อ่านหนังสือ ฯลฯ นอกจากนั้นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตหลายคนของโลกถือว่าเวลาสำคัญต่อความสำเร็จของตนมาก เช่น โป๊ป ลี โอ ที่ 13 มหาเศรษฐีไอนาซีส ยอร์ช ไชโรส(นักค้าเงินของโลก) บิล เกตส์ (นักปฏิวัติวงการไอทีของโลก) พวกเขาเหล่านี้ใช้เวลาอย่างน้อย ส่วนเวลาที่เหลือคือเวลาของการคิด และการทำงาน

2. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้น สามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยผู้เขียนขอแนะนำเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาดตนเองได้ ดังนี้

- **มีการวิเคราะห์ตนเอง** ก่อนที่เราจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเอง สิ่งแรกที่ต้องทำ คือ การวิเคราะห์ตนเอง คนเรานั้นถ้ารู้ว่าตนเองมีความสามารถ ความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใด ก็ควรที่จะต้องเสริมศักยภาพของตนในด้านนั้น และควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัด หรือมีความชำนาญ และสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญก็ควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

- **มีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลง** การที่จะพัฒนาตนเองได้ ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และต้องมีความมุ่งมั่นมากกว่าแค่ความตั้งใจ ต้องมีความเชื่อว่าศักยภาพของตนเองนั้นสามารถพัฒนาขึ้นได้ และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นคนใหม่ที่มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และต้องเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงจะนำมาซึ่งสิ่งดี ๆ ในชีวิตวันข้างหน้าแน่นอน

- **ต้องมีการวางแผนก่อนลงมือทำ** การวางแผนก่อนลงมือทำงานจะช่วยให้เราทำงานได้เร็วขึ้นเพราะเราจะรู้ว่าเราต้องทำงานอะไรบ้าง หากมีข้อผิดพลาดเราก็สามารถตรวจสอบได้ง่าย และแก้ปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งการวางแผน (Plan) การทำงานเราต้องรู้ว่า เราจะให้ใครทำ (Who) ทำอะไร (What) ทำที่ไหน (Where) ทำเมื่อไหร่ & มีเวลาเท่าไร (When) ทำอย่างไร (How) ภายใต้งบประมาณเท่าไร (How Much) ให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Purpose) และการวางแผน ช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดเวลาและการใช้ทรัพยากรในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการวางแผนถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- **ควรมองโลกในแง่ดี (คิดบวก)** การมองโลกในแง่ดี หมายถึง มองสิ่งต่าง ๆ หรือมองปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาในทางที่ดี ในทางบวกไม่ใช่ในทางลบ มีผลต่อสุขภาพจิตของเราด้วย คนมองโลกในแง่ดีจะเครียดน้อยกว่า เขาจึงมีสุขภาพดีกว่าคนมองโลกในแง่ไม่ดี จะมองอุปสรรคเป็นสิ่งท้าทายทำให้เขาต้องปรับปรุงตัวเอง จะมองทุกสิ่งทุกอย่างมีทางเป็นไปได้ เขาจึงพอใจมากกว่า และกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง และประสบความสำเร็จมากกว่า ซึ่งการมองโลกในแง่ดี หรือ

การคิดบวกนั้น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ควรปฏิบัติ และสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้เกิดเป็นนิสัย การมองโลกในแง่ดี และการคิดบวกจะช่วยในการเสริมกำลังใจและสามารถช่วยลดปัญหาในเรื่องของความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี ทั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น และความขัดแย้งในตัวตนของตนเอง ดังนั้นการพัฒนาทางความคิดและทัศนคติในการทำงานก็จะเป็นปัจจัยเสริมต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น

- **รู้จักที่จะหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ** การหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้สมองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการหาความรู้เพิ่มเติมไม่จำเป็นจะต้องเป็นความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในขณะนั้นเพียงเท่านั้น แต่เราสามารถหาความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่เรายังไม่รู้เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติม โดยความรู้เหล่านี้เราสามารถหาได้จากการสัมมนา ฝึกอบรม อ่านหนังสือ อินเทอร์เน็ตหรือสอบถาม พูดคุยปรึกษากับผู้ที่มีความเชี่ยวชาญก็ได้เช่นกัน อีกทั้งคนที่มีความรู้มากก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ง่าย หากทางออกของปัญหาได้มากขึ้น ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่ได้อยู่ที่ผลงานของเราแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่อยู่ที่ศักยภาพทางสมองของเราได้มีการพัฒนามากขึ้น พร้อมกับประสบการณ์และทักษะของการทำงานที่เฉียบคมมากขึ้นกว่าเดิม

- **การมีบุคลิกภาพดี** บุคลิกภาพเป็นเรื่องของภาพรวมที่ตัวเราแสดงออกไป ทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว โดยมีคนอื่นมองอยู่หรือรู้สึกกับสิ่งที่เราแสดงออก ดังนั้น จึงต้องมีการระมัดระวังและตกแต่งเสริมเติมให้บุคลิกภาพของเราเย็นน่ามอง และเป็นที่ประทับใจของคนรอบตัว

- **มีการสื่อสารที่ดี** การสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา โดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ การสื่อสารที่ดี ผู้ที่สื่อสารต้องให้ความสำคัญกับผู้ฟังให้มากกว่าตัวเราเอง เพราะจุดประสงค์ของการสื่อสาร คือทำให้ผู้ฟังเข้าใจและคล้อยตามแนวความคิด ดังนั้นหากเราสื่อสารได้ตรงกับความต้องการของผู้ฟังแล้วย่อมทำให้การสื่อสารสมบูรณ์

- **มีการเพิ่มพลังในการคิด** สมาธิ คือการฝึกฝนทางจิตหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเป้าหมายคือ ก่อให้เกิดการตระหนักรู้ตนเอง และจิตสำนึกต่อการทำงาน การทำสมาธิ มักเกี่ยวกับการปลูกฝังความรู้สึกหรือความเชื่อมั่นภายใน อาจจะเป็นการตั้งเป้าหมาย หรืออาจหมายถึงการเชื่อมโยงกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อย่างเฉพาะเจาะจงก็ได้ ในการมีสมาธิที่ดีไม่ว่าจะทำอะไรก็มักจะออกมามีผลเสมอๆ และการมีสมาธิก็ยังช่วยให้คนเราสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

- **การมีสุขภาพที่ดี** คนที่มีสุขภาพดี คือ คนที่มีความสุข มีความหวัง และมีพลังกาย พลังใจ สุขภาพจะเป็นเสมือนหนึ่งวิถีทาง อันจะนำบุคคลไปสู่ความสุข และความสำเร็จต่าง ๆ นานาในชีวิต ส่วนการปฏิบัติตัวเพื่อสุขภาพที่ดี

3. ปัจจัยที่ช่วยให้คนทำงานดีและมีประสิทธิภาพ

คนทำงานจะต้องคิดว่ามีวิธีการใดที่ทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันก็ทำให้ตัวเองรู้สึกสนุก และมีความสุขในการทำงานด้วย ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น มีเคล็ดลับที่คนทำงานสามารถปฏิบัติได้ง่าย โดยอาศัยแนวทางดังต่อไปนี้

- **เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี** คือในการทำงานนั้นเราจะต้องรู้จักหน้าที่และมีความรับผิดชอบ และค้นคว้าแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ทำตัวให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การที่เราทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เราทำงานอย่างมีความสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มความก้าวหน้าอีกด้วย การช่วยเหลือคนอื่นอยู่เสมอจะทำให้เราได้รับความช่วยเหลือตอบแทน ดังนั้น เมื่อติดขัดปัญหาอะไรก็ตาม เราก็จะผ่านพ้นไปได้อย่างไม่ยากเย็น

- **มารยาทในการทำงาน** การทำงานโดยยึดถือระเบียบ และเคารพกฎกติกา จะทำให้เราอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ไร้อุปสรรคในการทำงาน การรู้จักมารยาทในการทำงาน ไม่เพียงเป็นการเคารพผู้อื่น แต่ยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เคารพเราด้วย เคารพในความเป็นคนทำงานมืออาชีพ รู้ว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำในที่ทำงาน

- **สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี** เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เรามีความสุขมากขึ้น อีกทั้ง ยังเป็นเหตุผลหนึ่งที่จะทำให้เราเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน ปฏิเสธไม่ได้ว่ารอยยิ้มเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน ทำให้เพื่อนร่วมงานรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตรของเรา เมื่อมีความสุข ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเกิดขึ้นอย่างไม่ยากเย็น

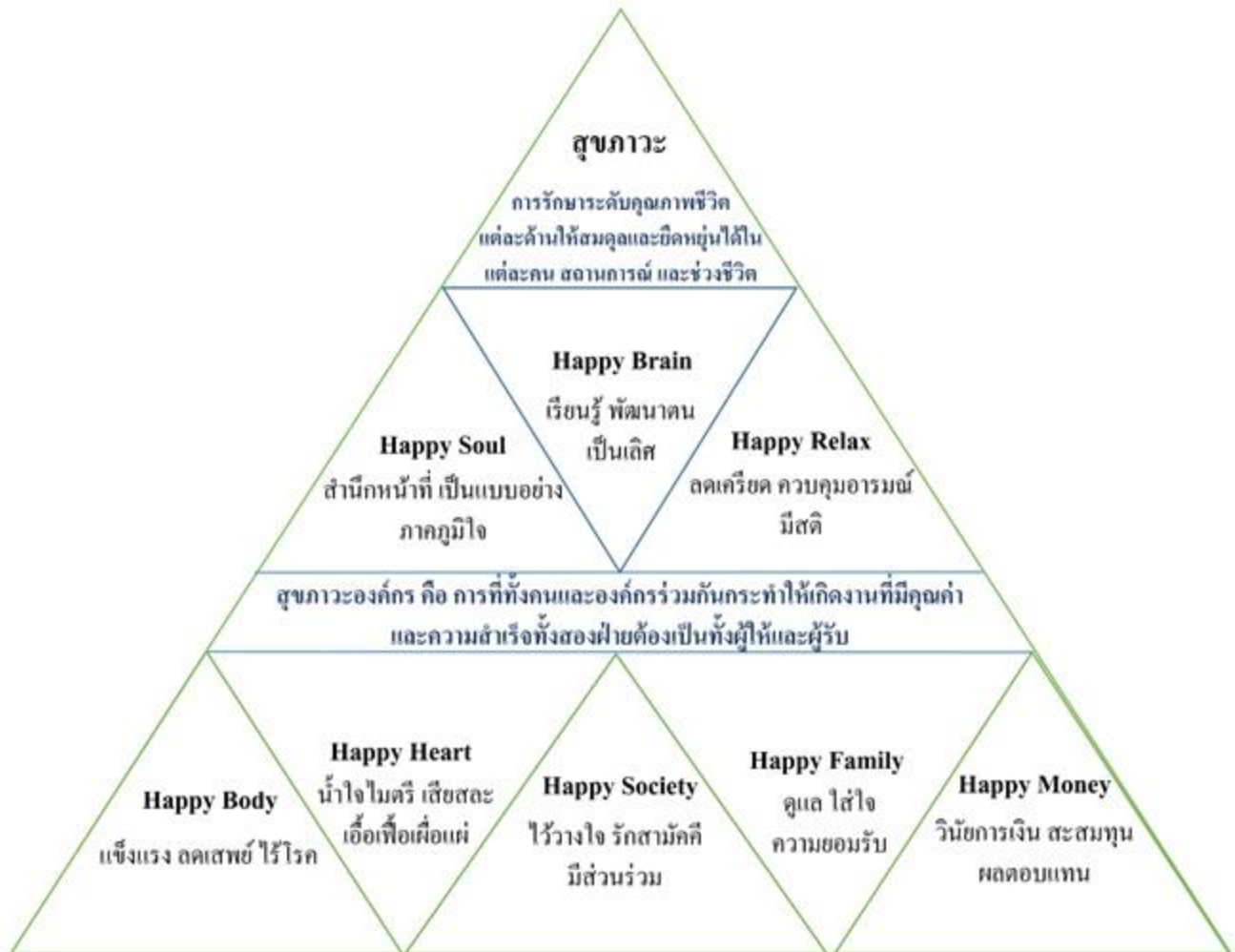
- **มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน** การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้การทำงานมีความราบรื่นมากขึ้น การให้वानใครให้ช่วยเหลือก็ทำได้ง่ายขึ้น เพื่อนร่วมงานจะยอมช่วยเหลือเราด้วยความเต็มใจ เพราะเขารู้อยู่แล้วว่าเราก็พร้อมที่จะช่วยเขา เมื่อคนทำงานที่อยู่ในออฟฟิศเดียวกันพร้อมที่จะช่วยเหลือกัน การดำเนินงานขององค์กรก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่หลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้วิธีไหน แต่สิ่งหนึ่งที่เราต้องคิดไว้เสมอ คือการทำงานนั้นจะมีประสิทธิภาพได้ ต้องเกิดจากการทำงานที่มีความสุขควบคู่กันไป หากวันใดวันหนึ่งเราเริ่มรู้สึกเบื่องาน เราต้องเริ่มคิดแล้วว่าเราจะต้องทำอะไรจึงจะทำให้การทำงานนั้นกลับมามีความสุขอย่างเดิม เพื่อให้การทำงานของเรากลับมามีประสิทธิภาพตามไปด้วย

4. การพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ภายใต้บริบทของประเทศไทย 4.0 บุคลากรจึงมีความจำเป็นต้องปรับตัวเอง ดังนี้

- ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการเปิดใจในการสร้างโอกาสที่จะพัฒนาสมรรถนะให้ตนเอง
- การประเมินสถานการณ์และวางแผนในการพัฒนาตนเอง
- ลงมือพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นพนักงานที่ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งการวางแผนเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน

ตามแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์กรภาครัฐ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้นำแนวคิดความสุข 8 ประการดังกล่าว มาออกแบบกระบวนการภายใต้แนวคิด องค์กรมีชีวิต (Humanizing for Workplace) ที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ขั้นพื้นฐาน ทั้ง กาย จิต ปัญญา และสังคม จนพัฒนาเป็นพีระมิดแห่งความสุข หรือ Happy 8 Pyramid (ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, 2557)

แนวคิดองค์กรมีชีวิต (Humanizing for Workplace) และพีระมิดแห่งความสุข (Happy 8 Pyramid) เป็นแนวคิดที่มองลึกลงไปว่า หากคนทำงานด้วยใจ นอกจากองค์กรจะได้คนเก่ง ยังได้คนดีมาทำงาน ทำให้องค์กรดีขึ้น เป็นองค์กรแห่งความสุขสำหรับบุคลากร ซึ่งส่งผลดีต่อการเพิ่มผลผลิต และลดปัญหาการลาออกของบุคลากร ทำให้องค์กรมีความมั่นคง อันนำไปสู่เศรษฐกิจที่ดีในภาพรวมของประเทศ ซึ่งในงานมีการมอบรางวัลแก่องค์กรต้นแบบก้าวหน้าสำหรับองค์กรที่บริหารจัดการองค์กรและสร้างความสุขให้พนักงานได้อย่างยอดเยี่ยมด้วย



พีระมิตความสุข 8 ประการ (Happy 8 Pyramid) (ศิริเชษฐ์ สัจจะมาน, 2557)

จากการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของพีระมิตแห่งความสุข หรือ Happy 8 Pyramid กับทฤษฎีแรงจูงใจจากการศึกษาโดยแบ่งส่วนพีระมิตออกเป็น 3 ชั้น ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยพบว่าฐานของพีระมิตในสองชั้นแรก มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และส่วนบนสุดของพีระมิต มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดความต้องการของ Maslow ดังต่อไปนี้

ชั้นที่ 1 (ฐานพีระมิต) : ส่งเสริม ได้แก่ ความสุขในมิติ Happy Body, Happy Heart, Happy Society, Happy Family และ Happy Money เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับการวางแผนพื้นฐานชีวิต (Preparation) เพื่อให้เกิดความพร้อมพื้นฐาน (Belonging Potential) จากการเชื่อมโยงตนเองกับสิ่งแวดล้อม โดยดำรงชีวิตที่อยู่รอดด้วยปัจจัยจำเป็นพื้นฐานและการมีความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งองค์กรสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในกลุ่มนี้ได้โดยการส่งเสริมสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งฝ่ายองค์กร และฝ่ายคนทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความจำเป็นพื้นฐานและความสัมพันธ์ในองค์กร เปรียบเสมือนปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1960 ; ศิริเชษฐ์ สัจจะมาน, 2557)

ขั้นที่ 2 (ส่วนกลางพีระมิด) : สร้างเสริม ได้แก่ความสุขในมิติ Happy Soul, Happy Brain และ Happy Relax โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนนี้ เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับการปรับเสริมชีวิต (Flexibility) อันเป็นส่วนที่ช่วยเสริมสร้างทักษะในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ทั้งเรื่องชีวิตส่วนตัว และเรื่องการทำงาน ในการแก้ไขปัญหาและรับมือกับงานเฉพาะหน้า เช่น งานที่เร่งด่วน ซ้ำซ้อน และเรื่องอื่นๆที่เคร่งเครียดได้ องค์กรสามารถสร้างลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นได้โดยการสร้างเสริมสิ่งกระตุ้น (Incentive) ซึ่งจะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพสูงสุดออกมา ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคลากรและองค์กรในระดับสูง (Belonging Potential) ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในขั้นนี้สามารถเทียบเคียงได้กับการเสริมสร้างโดยปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, 1960 ; ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, 2557)

ขั้นที่ 3 (ส่วนยอดพีระมิด) : สุขเสริม จากมิติคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 มิติ ในพีระมิดขั้นที่ 1 และ 2 หากได้รับการรักษาสมาดุลคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านโดยมีความยืดหยุ่นได้ในแต่ละคน เข้ากับสถานการณ์ และช่วงชีวิตได้แล้ว จะเกิด “สุขภาวะ” ซึ่งเป็นภาวะที่ทำให้เกิดการเติมเต็มแก่นชีวิต (Actualization) ซึ่งจะทำให้เกิดความรัก ความศรัทธาในเพื่อนมนุษย์ สามารถสัมผัสและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างละเอียดมากยิ่งขึ้น เป็นความสุขในขั้นสูงสุดของชีวิต ซึ่งในขั้นนี้ผู้วิจัยพบว่าสามารถเทียบเคียงได้กับ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need) ซึ่งเป็นความต้องการในขั้นที่ 5 หรือขั้นสูงสุดตามแนวคิดความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow, 1943 ; ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, 2557) สำหรับวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์การประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียง เพลง การออกแบบผลิตภัณฑ์ แฟชั่น และซอฟต์แวร์ จำนวน 6 องค์การ โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 164 ชุด และสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 12 คน พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบ และเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

ณานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์ (2554) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานประจำของบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม โดยไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ใด ๆ กับความสุขในการทำงาน และพบว่าความเพลินโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ความเพลินในมิติการละทิ้งอดีตไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ความเพลินและคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถเป็นตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานได้

พรณรงค์ ว่องสุนทร และคณะ (มปป.) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ในส่วนของการผลิตหัตถ์เขียน บริษัท เวสเทิร์นดิจिटอล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 388 คน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน, ปัจจัยด้านความคาดหวังในงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ, การศึกษา, ตำแหน่งงาน, อายุงาน และรายได้ ทำให้ระดับความสุขในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเชิงการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ เกี่ยวกับปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข(ภาครัฐ) พบว่า การที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงาน, มีจิตวิญญาณในการทำงาน และการที่องค์กรมีสมรรถนะขององค์กรที่ดี เป็นลักษณะองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร, การบริหารทรัพยากรบุคคล, ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ และคณะ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน, การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพารา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 108 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการรับรู้ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขในการทำงาน

สรุปว่าจากที่กล่าวมานั้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีความสุข โดยผู้เขียนได้นำเสนอเป็นเพียงตัวอย่างให้ผู้อ่านได้นำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากแนวทางปฏิบัติดังกล่าวยังมีแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ ที่สามารถประยุกต์ได้อีกหลายวิธี แต่สิ่งสำคัญที่สุดการพัฒนาตนเอง คือ การมีจิตใจที่มุ่งมั่นในการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้นย่อมจะก่อให้เกิดความสุขในตัวเองโดยแท้จริง

อ้างอิง

ข้อมูลจาก : <http://www.se-ed.com/book/detail/974/510/097.asp>

ข้อมูลจาก : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ก้าวสู่การทำงานอย่างมีความสุขในยุค 4.0

บทความ : เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน

บทความ : GotoKnow โดย คงพล มนวรินทร์กุล ใน MBA & HR Knowledge Volution