

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ผู้ศึกษาได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุขในการทำงาน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525) ให้ความหมายว่า ความสุขหมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

Diener (อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกที่ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Warr (อ้างถึงในพรณิภา สืบสุข, 2548 : 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่รื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสนุกสนานกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2549) กล่าวว่า การสร้างความสุขจากการประกอบอาชีพการงานนั้น ไม่ได้หมายถึงความสำเร็จที่คนอื่นวัดจากชื่อเสียง เงินทอง เกียรติยศ หรือบารมีอันได้มาจากการดำรงตำแหน่งใดๆ เป็นหลัก การได้รับเลือกตั้งหรือการเป็นรัฐมนตรี ให้ความสุขในแง่ของความภาคภูมิใจที่ประชาชนยอมรับ และงานที่ได้ทำ การได้ทำในสิ่งที่เชื่อและทำให้ดีที่สุด ทำให้มีความสุข ส่วนเรื่องอุปสรรคต่างๆ นั้น ต้องมองให้เป็นเรื่องปกติ และพยายามแก้ไข แต่ไม่ใช่สิ่งที่ทำให้เครียด หรือสร้างความทุกข์อย่างเกินกว่าเหตุ ความสุขจึงเกิดจากการผสมผสานของหลายๆ สิ่งหลายๆ อย่าง มาจากทั้งความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ เพราะฉะนั้น ความสุขที่ดีที่สุดก็คือ ความพอดีและความสมดุลในชีวิต ซึ่งไม่ใช่ความสะดวกสบายทางร่างกายที่ได้มาจากวัตถุ การที่ค้นพบตนเอง ได้ทำในสิ่งที่รักและใฝ่ฝัน การประสบความสำเร็จในชีวิตแต่ละช่วง จนกระทั่งแต่งงานมีครอบครัว ได้ทุ่มเทให้กับบุคคลอันเป็นที่รักอย่างเต็มที่และดีที่สุด สิ่งเหล่านี้ล้วนประกอบกันเป็นความสุข

Kjerulf (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550 : 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น (1) เกิดความรู้สึกเพลินเพลินและสนุกกับงานที่ทำ (2) ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ (3) ทำงานร่วมกับคนดี (4) รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (6) มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ (7) รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (8) มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 39) กล่าวว่า ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือกันซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2551) กล่าวว่า พนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสุขในการทำงานของพนักงาน จึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่พนักงานรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้ พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง

สรุปความสุขในการทำงานหมายถึงการรับรู้ของบุคลากรถึงความรื่นรมย์ ความพึงพอใจและความกระตือรือร้นกับภารกิจหลักในการทำงาน โดยรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงาน ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจ ทำงานร่วมกับคนดี รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่า มีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนรับผิดชอบ และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

(1) แนวคิดความสุขในการทำงานของ รวมศิริ เมนะโพธิ์

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) ตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคน มีความรู้สึกในทางบวกกับงาน ทำงานเสมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและผลงานที่ออกมานั้นมี ประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกัน

1. ผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริการหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มี ลักษณะส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจ สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at workplace) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งกลุ่มให้ความยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Characteristics) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการ

คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่อิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด

(2) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจ และยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว
2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ
4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

(3) แนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Coming

Huse and Coming (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550 : 19) ซึ่งได้ให้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านด้วยกันดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ

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

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

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมี ความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรหรือที่ทำการอนามัยจังหวัดชุมพร นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา การดำเนินงานด้านการปรับปรุงและขยายสถานอนามัยของจังหวัดชุมพร ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก โดยที่กรมอนามัยได้พิจารณาเห็นว่า การดำเนินด้านการพัฒนาอนามัยจะได้บังเกิดผลดีนั้น จำเป็นต้องให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชนควบคู่กันไปด้วย ดังนั้น การบริการด้านการรักษาพยาบาลจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุง และขยายสถานอนามัย กระจายออกไปตามอำเภอ ตำบล ในชุมชนหนาแน่น เพื่อที่จะได้ส่งเจ้าหน้าที่อนามัยไปประจำ ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ให้แก่ประชาชน ได้ทั่วถึง นอกจากนั้นในขณะนั้นทางกรมอนามัยได้จัดส่งเครื่องมือเครื่องใช้ในทางการแพทย์ ไปให้ ไว้ประจำสถานอนามัยที่ตั้งขึ้นพอเหมาะตามสมควร สำหรับในปีหลังๆ มานั้น กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายที่จะกระจายสถานบริการสาธารณสุขให้ลงไปทั่วถึงประชาชน เพื่อที่จะให้ ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพของตนเอง และเพื่อนบ้านใกล้เคียงในขั้นแรกได้ จึงมีการจัดสร้าง สถานอนามัยในตำบล และในหมู่บ้านที่มีชุมชนหนาแน่น ตลอดจนมีการจัดตั้งโรงพยาบาลชุมชน ขึ้นในทุกอำเภอ ทั้งนี้เพื่อให้บริการช่วยเหลือดูแลประชาชนที่รายได้น้อยสะดวกในการรับบริการ และกระทรวงสาธารณสุขยังได้มีโครงการอบรมผู้สื่อข่าวสาธารณสุข และอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านขึ้น เพื่อให้ดูแลสุขภาพเพื่อนบ้านในขั้นต้น ตลอดจนให้คำแนะนำช่วยเหลือเหลือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติงานในหมู่บ้านในชุมชน นอกจากนี้ยังมีการจัดหน่วยเคลื่อนที่เข้าไป ช่วยเหลือด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดารที่มีการคมนาคมลำบาก โดย ให้บริการในด้านต่างๆ รวมทั้งการรักษาพยาบาลฟรี บริการวางแผนครอบครัว ตลอดจนการให้ ภูมิคุ้มกันโรคต่างๆ

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรแกนนำทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน และกำกับดูแลงานด้านสาธารณสุข ให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ (Mission)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ดังนี้

1. จัดทำระบบยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่จังหวัด
2. ดำเนินการและประสานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด
3. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุข ในเขตพื้นที่จังหวัด เพื่อให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพ

และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ

4. ปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นิศากร ชุติมันต์กุลดิถ (2553) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน กงกรการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 160 คน จากผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานกกรการผลิต 1 อยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับความคิดเห็นเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร รองลงมา ซึ่งมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 60.9

ชุติมณณ์ ฟ้าภิญโญ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จังหวัดลำปาง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง จำนวน 366 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานของบริษัทฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงานและด้านผู้นำ ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ทำการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสต์ดริค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ เก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเฟิสต์ดริคจำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) จากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการ มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีแต่ไม่ถึง 3 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับสูงและจากการเปรียบเทียบปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านความคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คนโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและมีความสุขในการทำงานในระดับสูง และมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับงาน มีผลต่อการรับรู้คุณลักษณะงาน แต่ไม่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และสถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วน อายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานคือสามารถทำนายได้ร้อยละ 31.5

กัลยารัตน์ อังคณา (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86, 0.93 และ 0.95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของ

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรภาพร เดชะศิริพงษ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากรด้านสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง (Sample Survey) และได้กำหนดประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือบุคลากรด้านสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 470 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน คือรายได้ สุทธิ ความพึงพอใจในการทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ เสรีภาพส่วนบุคคล ความเห็นคุณค่าในตัวเอง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสุข พบว่า ปัจจัยด้านความเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ฐานะทางเศรษฐกิจ เสรีภาพส่วนบุคคล ความอบอุ่นในครอบครัว สภาวะของสุขภาพ ความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ทำการศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 207 คน โดยใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุขที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบด้วย ประวัตินส่วนบุคคล และแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข และระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ในการทดสอบค่าความเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability Analysis) มาใช้ในการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นอกจากนี้ในการรายงานผลการวัดการทำงานอย่างมีความสุข ผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ยทางสถิติในการแปลผลข้อมูลของเครื่องมือดังกล่าวด้วย สำหรับผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่าเครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูงทั้ง 2 ส่วน กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขเครื่องมือที่ใช้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) ถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก นอกจากนี้ในส่วนองระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบัน ของนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากค่าเฉลี่ยได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยความสุขที่ 3.487