

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยแม่มาะ จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

หัวข้อนี้มีผู้ให้ความหมายและอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ดังนี้คือ

1. องค์การอนามัยโลก WHO (1994) (อ้างถึงใน จารุวรรณ มณีราช, 2555:19-23) เป็นผู้ริเริ่มพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต โดยใช้ชื่อว่า เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตตงค์การอนามัยโลก “WHOQOL-100” ซึ่งสะท้อนประเด็นสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ (ตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตตงค์การอนามัยโลก “WHOQOL - 100”

ด้าน	ตัววัด	ความหมาย
1.ด้านสุขภาพร่างกาย	1.ความเจ็บปวด และ ความไม่สบาย 2.กำลัง และความ เหนื่อยล้า 3.การนอนหลับพักผ่อน	1.การรับรู้สภาพร่างกายของตน ที่มีผลต่อการใช้ชีวิต อาทิเช่น สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ความรู้สึกสุขสบายไม่เจ็บปวด ความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย 2.การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตเช่น ความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน

ตารางที่ 2.1 เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตองค์การอนามัยโลก “WHOQOL - 100” (ต่อ)

ด้าน	ตัววัด	ความหมาย
		3. การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน อาทิเช่น ความสามารถในการทำงาน การไม่พึ่งพายารักษาโรคต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์ เป็นต้น
2.ด้านจิตใจ	1.ความรู้สึกในด้านที่ดี 2.การคิดการเรียนรู้ ความจำ สมาธิ 3.การนับถือตนเอง 4.ภาพลักษณ์และรูปร่าง 5.ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี	1.การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลอื่นมีต่อตน รับรู้ภาพลักษณ์ของตน ความรู้สึกภาคภูมิใจ ความมั่นใจ ความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน 2.การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเศร้า หรือกังวลการรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น ความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ เป็นต้น
3.ด้านระดับความเป็นอิสระ	1.การเคลื่อนไหว 2.การดำเนินชีวิตประจำวัน 3.การพึ่งการใช้จ่ายหรือการรักษา 4.ความสามารถในการทำงาน	การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ความสามารถในการเคลื่อนไหวร่างกาย ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ความสามารถในการทำงาน การไม่พึ่งพายาต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น
4.ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	1.สัมพันธภาพส่วนบุคคล 2.การช่วยเหลือสนับสนุนทางสังคม 3.กิจกรรมทางเพศ	การรับรู้ความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

ตารางที่ 2.1 เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตองค์การอนามัยโลก “WHOQOL - 100” (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัววัด	ความหมาย
5.ด้านสภาพแวดล้อม	1.ความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงในชีวิต 2.สภาพแวดล้อมที่บ้าน 3.แหล่งการเงิน 4.การบริการสุขภาพและบริการสังคม 5.โอกาสที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารและทักษะใหม่ๆ 6.การมีส่วนร่วม 7.พักผ่อนหย่อนใจ และมีเวลาว่าง 8.สภาพแวดล้อม 9.การคมนาคม	การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต การอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ และมีการคมนาคมที่สะดวก
6.ด้านจิตวิญญาณ/ศาสนา/ความเชื่อส่วนบุคคล	1.จิตวิญญาณ/ศาสนา/ความเชื่อส่วนบุคคล 2.คุณภาพชีวิตและสุขภาพโดยรวม	การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น ความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

ที่มา: องค์การอนามัยโลก WHO, 1994

ต่อมาใน ค.ศ.1994 The WHO group เสนอให้ WHOQOL-100 เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตที่เป็นสากล สามารถนำไปใช้ในประเทศต่าง ๆ ได้ไม่จำกัดในด้านภาษาและวัฒนธรรม ซึ่งกรมสุขภาพจิตประเทศไทย ได้นำมาแปลเป็นภาษาไทย

2. เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย “WHOQOL – BREF – THAI” (1997) (อ้างถึงใน สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, 2540) เป็นเครื่องชี้วัดที่พัฒนามาจากเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก โดยทำการเลือกคำถามมาเพียง 1 ข้อ จากแต่ละหมวด

ใน 24 หมวด รวมกับหมวดที่เป็นคุณภาพชีวิตและสุขภาพทั่วไปโดยรวมอีก 2 ข้อ มีองค์ประกอบของ
คุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้ (ตารางที่ 2.2)

ตารางที่ 2.2 เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย

ด้าน	ความหมาย
1.ด้านร่างกาย	การรับรู้สภาพทางด้านร่างกาย ที่มีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น สภาพความ สมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ความรู้สึกสุขสบายไม่มีความเจ็บปวด ความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ มีผลกำลังในการ ดำเนินชีวิตประจำวัน ความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ความสามารถในการ เคลื่อนไหวของตน ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน ความสามารถในการทำงาน ไม่ต้องพึ่งยารักษาโรคต่าง ๆ หรือการรักษาทาง การแพทย์ เป็นต้น
2.ด้านจิตใจ	1.การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อ ตนเอง รับรู้ภาพลักษณ์ของตน มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจใน ตนเอง มีความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้ เรื่องราวต่าง ๆ มีความสามารถในการจัดการกับความเศร้าหรือกังวล 2.การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น ความเชื่อด้าน วิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทาง ที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น
3.ด้านความสัมพันธ์ ทางสังคม	การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การได้รับความช่วยเหลือจาก บุคคลอื่น การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทาง เพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์
4.ด้านสิ่งแวดล้อม	การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การมีชีวิตอยู่อย่าง อิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การได้อยู่ในสิ่งแวดล้อม ที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ มีการคมนาคมสะดวก มีบริการด้านการเงิน สถาน บริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือ ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การมีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็น ต้น

ที่มา : เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย “WHOQOL-BREF-THAI”,

1997

3. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2549) ให้ความหมาย ความสุข คือ สภาพชีวิตที่
เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะ

พัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของตัวบุคคลมีหลายอย่างทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งความสุขของคนนั้นมีปัจจัยมากกว่าเรื่องเงินและเสรีภาพ กับความจริงในเรื่องของความสุข 12 ประการ ดังนี้

1) ความสุข เป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอบถาม การวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้น นอกจากนี้ความสุขคือ สิ่งที่ผูกพันกับความทุกข์

2) การแสวงหาความสุขเป็นธรรมชาติของมนุษย์ โดยมนุษย์เองนั้นจะหาวิธีสร้างความสุขโดยเปรียบเทียบต้นทุนและผลที่จะได้รับจากวิธีต่าง ๆ

3) สังคมที่ดีที่สุด คือ สังคมที่มีความสุขมากที่สุด ดังนั้น นโยบายสาธารณะควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุข และลดความทุกข์ให้มากที่สุด

4) สังคมจะไม่มีมีความสุขเพิ่มขึ้น ยกเว้น คนในสังคมมีเป้าหมายร่วมกันว่าต้องการให้สังคมมีความสุขเพิ่มขึ้น เนื่องจาก ความสุขของคนขึ้นกับพฤติกรรมของผู้อื่นด้วย ถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมายของความสุขในสังคม จึงจะสามารถร่วมกันจัดระบบสังคมให้เกิดประโยชน์สาธารณะขึ้นได้

5) การมีเพื่อน มีครอบครัว มีงานทำ เป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงิน ดังนั้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่สร้างความสุขให้ตัวบุคคลด้วย

6) ความเชื่อถือในศาสนาทำให้เกิดความสุข ดังนั้น นโยบายที่สามารถส่งเสริมความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในสังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก ได้แก่ การให้การศึกษาด้านจริยธรรมการสร้างครอบครัว ชุมชน และที่ทำงานที่อบอุ่นมั่นคง

7) คนมีความทุกข์กับสิ่งที่สูญเสียไปง่ายกว่าการดีใจกับสิ่งที่ได้มาใหม่ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย เพราะคนมีความยึดติดกับสถานภาพปัจจุบัน นอกจากนี้คนชอบสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย ดังนั้น การเคลื่อนย้ายแรงงาน และถิ่นฐานอาจทำให้ประสิทธิภาพของประเทศมากขึ้นแต่คนมีความสุขน้อยลง เพราะข้อเท็จจริงที่เชื่อว่าความปลอดภัยในสังคมและสุขภาพจิตจะด้อยลงในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง

8) ผู้ที่ให้ความสนใจกับสถานะทางสังคมอย่างสูง นับเป็นผู้ที่มีความต้องการที่จะดีกว่าคนอื่น นี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไม่มีความสุขเพิ่มขึ้น แม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนาไปมาก เมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้นก็จะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลง โดยเปรียบเทียบ กับคนที่ทำงานเพิ่มขึ้นและมีรายได้เพิ่มขึ้น ก็ทำให้ผู้อื่นเกิดความทุกข์มากขึ้น และนโยบายสำคัญที่จะช่วยลดปัญหาใน 2 เรื่องนี้ได้แก่

ก. การเก็บภาษี เพราะการเก็บภาษีจะช่วยลดการแข่งขันอย่างได้

ข. การศึกษาจำเป็นต้องให้ความรู้กับเยาวชนเพื่อเสริมสร้างให้มีค่านิยมที่ถูกต้องในเรื่องของสถานะทางสังคมและปลูกฝังให้มีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

9) บุคคลจะมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ เมื่อได้สิ่งที่ดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึกเคยชิน ดังเช่น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน รายได้ในปีต่อไปจะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยได้รับ บุคคลจึงจะรู้สึกมีความสุข คนจึงแสพติดการหาเงินเช่นเดียวกับแสพติดบุหรี่ ดังนั้นภาษีจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถลดพฤติกรรมทำงานหนักจนเกินไปที่เป็นผลเสียระยะยาวต่อความสุขของบุคคลลงได้

10) คนที่ยังรวยยิ่งมีความสุขกับเงินน้อยลง เงินจำนวนเท่ากันจะสร้างความสุขให้กับคนจนได้มากกว่าคนรวย ดังนั้น นโยบายลดช่องว่างของรายได้ระหว่างชนชั้นในสังคม และระหว่างประเทศร่ำรวยกับประเทศยากจน จะช่วยเพิ่มความสุขของสังคมโดยรวม

11) ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากกว่าปัจจัยภายนอก ดังนั้น ระบบการศึกษาควรมุ่งเพิ่มปัจจัยบวกภายในตัวบุคคลและการฝึกจิต เช่น การนั่งสมาธิ เป็นต้น

12) นโยบายสาธารณะมีผลต่อการลดความทุกข์ได้ง่ายกว่าการสร้างความสุข เนื่องจากสาเหตุของความทุกข์และการขจัดทุกข์มันเห็นได้ง่ายกว่า นโยบายสาธารณะจึงควรมุ่งไปที่กลุ่มคนที่มีความทุกข์ในสังคม

4. Jig me singye Wang chuk (1972) (อ้างถึงใน นิสานาด ถิ่นทะเล, 2550) สร้างแนวคิดใหม่ในการนิยามความเจริญก้าวหน้าแบบองค์โดยรวม จากการวัดความอยู่ดีมีสุขที่แท้จริงมากกว่าการบริโภค ซึ่งถูกนำมาเป็นหลักนโยบายในการบริหารประเทศ คือ แนวคิดความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) ประกอบด้วยองค์ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม อย่างยั่งยืน เท่าเทียม และพึ่งตนเอง
- 2) มุ่งเน้นอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3) การอนุรักษ์และเสริมสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นที่น่าภูมิใจ
- 4) การส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลหรือการปกครองบ้านเมืองที่ดี

5. Oliver (1996) (อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555: 11) ความสุขของชีวิตได้มีการกล่าวกันมาตั้งแต่ยุคอริสโตเติล แต่เป็นความหมายในเชิง “จริยธรรม” ต่อมามีการให้ความหมายในเชิงระบบ หมายถึง แนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eduaemonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็น “Happiness” ต่อมา Veenhoven (1997) (อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2556: 25) ได้ให้ความหมายของความสุขเพิ่มเติมว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึก

และประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้ง ขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตกกังวล และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง และ Veenhoven and Lyubomirsky (2005) ได้ให้ความหมายของความสุขเพิ่มเติมอีกว่า ความสุข คือ สิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและการประเมินความรู้สึกและประสบการณ์ของแต่ละคนว่า มีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน ทั้งนี้ ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้ง ขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตก และความโกรธ ต้องมีไม่บ่อยครั้ง

ในต่างประเทศก็มีการจัดทำดัชนีวัดความสุขของตนเอง เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา Gallup-Healthways ได้จัดทำดัชนีการวัดระดับความอยู่ดีมีสุขของประชากรที่อาศัยอยู่ในประเทศกว่า 50 รัฐ ทั้งความแตกต่างของชนชาติ สีผิว ศาสนา ภาษา ฯลฯ กว่า 1,062,023 คน ตั้งแต่ปี มกราคม 2008 ถึง มกราคม 2011 ด้วยการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์และทางจดหมาย โดยข้อมูลที่ได้จะทำการถ่วงน้ำหนักรายวันเพื่อการชดเชยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ถูกเลือกกับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือก โดยแบ่งออกออกเป็น 5 ภูมิภาคของประเทศ 6 ตัวแปร และพบว่าในด้านตัวแปรทุกตัวมีค่าเพิ่มขึ้นจากเดิมที่เป็นอยู่เป็นบวกยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (ตารางที่ 2.3)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 2.3 ตัวแปรดัชนีมวลรวมความสุขระดับชาติของประเทศสหรัฐอเมริกา

ตัวแปร	เป้าหมาย
<p>วิวัฒนาการชีวิต</p> <p>มีความเจริญรุ่งเรืองในชีวิต, มีการดิ้นรนหรือมีความทุกข์</p> <p>สุขภาพทางอารมณ์</p> <p>มีการยิ้มหรือหัวเราะหรือไม่, การได้รับการรักษาด้วยความเคารพหรือไม่, มีความเพลิดเพลิน ความสุขกังวล เศร้า, มีความโกรธ ความเครียดหรือไม่, มีการเรียนรู้หรือการทำบางสิ่งบางอย่าง หรือมีอาการซึมเศร้าหรือไม่</p> <p>สุขภาพกาย</p> <p>จำนวนวันลาป่วยในเดือนที่ผ่านมา, ภาวะโรค ปัญหาสุขภาพที่ได้รับในกิจกรรมปกติ, โรคอ้วน, หัวใจ, ไข้วัดใหญ่, อาการปวดหัว เป็นต้น</p> <p>พฤติกรรมสุขภาพ</p> <p>มีการสูบบุหรี่, การรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ, การบริโภคผักและผลไม้เป็นประจำ, ความถี่ในการออกกำลังกายประจำสัปดาห์</p> <p>สภาพแวดล้อมในงาน</p> <p>ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการใช้จุดแข็งของที่ทำงาน รักษาดูแลผลประโยชน์ของตนเอง สภาพแวดล้อมการทำงาน การเปิดรับความคิดเห็นและไว้วางใจจากที่ทำงาน</p> <p>การเข้าถึงปัจจัยแบบพื้นฐาน</p> <p>ความพึงพอใจกับชุมชนหรือพื้นที่ที่ขึ้น มีที่พักอาศัย, ยา, น้ำสะอาด, สถานที่ที่ปลอดภัยเพื่อการออกกำลังกาย, ผักและผลไม้ราคาไม่แพง, ความรู้สึกปลอดภัยเมื่อเดินคนเดียวในเวลากลางคืน, มีเงินมากพอสำหรับอาหาร, มีเงินมากพอสำหรับสุขภาพ, การเข้าพบทันตแพทย์เพื่อตรวจและรักษา, เข้าถึงบริการประกันสุขภาพ</p>	<p>ดัชนีความอยู่ดีมีสุข US well-being</p>

ที่มา: Gallup-Healthways Well - Being Index Data, Gallup - Healthways Monthly U.S. Well – being Report, 2011, www.well-being.com.

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

หัวข้อนี้มีผู้ให้ความหมายและอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ดังนี้คือ

1. Warr (1990) (อ้างถึงใน เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา, 2553: 5) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการทำงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ระวังประเทง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

2. Iopener (2003) (อ้างถึงใน เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา, 2553: 7) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาก็จะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน ซึ่งทำให้มีความสุขใน

การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ดังนั้นความสุขของคนทำงานจึงหมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเองเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไปการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ขณะที่ความสุขคนทั่วไป ขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลักแต่ความสุขคนทำงานนั้น ไม่ได้ขึ้นเฉพาะคนทำงานเองเท่านั้น ยังต้องคำนึงถึง ผู้ให้ ซึ่งหมายรวมถึงผู้บริหาร และผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ โดยความสุขคนทำงานเป็นเรื่องของการพัฒนาและสร้างเสริมความสุขร่วมกัน ระหว่าง คนทำงาน (พนักงาน) กับผู้บริหาร ซึ่งทั้งพนักงานและผู้บริหารต้องเข้าใจและรับรู้ร่วมกันว่า “อะไร” คือสิ่งที่ทั้งพนักงานและผู้บริหารต้องการตรงกันและเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งกระบวนการหรือเครื่องมือที่สามารถทำให้ทั้งพนักงานและผู้บริหารพูดคุยในเรื่องเดียวกันคือ กระบวนการการวัดความสุขคนทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะทำให้มีข้อมูลพื้นฐาน ในการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพรวมทั้ง สามารถเทียบเคียง และทำให้เกิดต้นแบบองค์กรสร้างสุขต่อไป

3. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (2003) (อ้างถึงใน เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา, 2553: 8-9) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

ทั้งนี้ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

4. แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

Manion (2003) (อ้างถึงใน เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา, 2553: 9) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ทำงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนทำงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าคุณมีพันธกิจในการทำงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตั้งใจเพิลิดเพิลินในการที่จะทำงานและปรารถนาที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อทำงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการทำงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขทั้ง 4 ด้าน Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความ รู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจิตใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุขความสนุกสนานในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจทำงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

จากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

2.1.3 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

1. **ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551)** (อ้างถึงใน เศรษฐภูมิ วรรณไพศาล, 2552:17-18) กล่าวว่าสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จนทำให้คนเราทุกวันนี้ขาดหลักยึดในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องคนทำงานส่วนใหญ่เชื่อว่าการมีความสุขคือการมีเงินทองมาก ๆ โลกวัตถุนิยมทำให้คนทำงานต้องทำงานหนักมากขึ้น จนขาดการใส่ใจกับสุขภาพของตัวเอง ขาดการเอื้อเพื่อต่อสังคมรอบข้าง จนนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคม สิ่งเหล่านี้เกิดจากการขาดคุณภาพชีวิตที่ดีหรือขาดความสุขในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง ด้วยเหตุนี้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข happy workplace จึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยให้การดูแลเอาใจใส่และจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้อ่อนนวยแล้วเกิดการทำงานอย่างมีความสุข รวมถึงการจัดสวัสดิการที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนการปลูกฝังการ

ทำประโยชน์ให้สังคม อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดองค์กรแห่งความสุข happy workplace เป็นเครื่องมือการบริหารจัดการองค์กรเพื่อความยั่งยืนอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่เพียงแต่การสร้างความสุขในที่ทำงาน แต่หมายถึงความสุขรอบด้านทั้งในที่ทำงานและความสุขจากการใช้ชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น

นอกจากนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกวัน อาจส่งผลให้คนเราไม่มีความสุข รวมถึงองค์กรไม่ว่าใหญ่หรือเล็ก หากเจอการเปลี่ยนแปลงย่อมได้รับผลกระทบทั้งสิ้น เพราะความจริงทุกวันนี้เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ต้องปล่อยให้มันเป็นไปตามวิถีทางของมันเกิดขึ้นแล้ว จะทำอย่างไรให้อยู่กับความเปลี่ยนแปลงนั้นได้ คนที่อยู่อย่างมีความสุขได้ คือคนที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและอยู่กับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ โดยเห็นได้อย่างชัดเจนที่ทุกวันนี้มนุษย์ไม่สูญพันธุ์ เพราะมนุษย์มีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เช่นเดียวกัน หากองค์กรจะอยู่รอดได้ องค์กรต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับสภาพให้อยู่กับการเปลี่ยนแปลงนั้นเช่นกัน ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องการมากที่สุด คือ องค์กรมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ได้อย่างชัดเจนว่าคนจะมีอนาคตหรือไม่ โดยมีการเปรียบเทียบขององค์กรในยุคใหม่ว่า ต้องทำตัวให้เหมือน “หมี” ที่พร้อมจะก้าวกระโดดอยู่ตลอดเวลา คนในองค์กรก็เช่นกัน ต้องพร้อมกระโดดจากรูปแบบเก่าไปสู่รูปแบบใหม่เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่อย่าลืมว่าองค์กรทุกวันนี้แข่งขันกันที่ทักษะ ไม่ใช่การใช้แรงงาน เหมือนอย่างในอดีต ซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรจะวัดได้จากคนทำงานที่มีความสุขหรือทำอย่างไรให้คนรักองค์กร และองค์กรรักคนถึงจะเป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยการให้ความสำคัญต่อ “คน” และเพิ่มคุณค่าของ “คน” ให้เป็น “คนสำคัญ” ทั้งนี้กระบวนการดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และเปลี่ยนมุมมองของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ในการอยู่ร่วมกัน และทำงานอย่างมีความสุข เกิดภาวะ “สมดุลของชีวิต” นั่นคือ คนทำงานมีทักษะการทำงานที่ดี และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี ควบคู่กันไป องค์กรที่มีความสุขนั้น ประกอบไปด้วยหัวข้อสำคัญหลายประการ เช่น การมีความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน มีการเพิ่มคุณค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า เพราะองค์กรที่มีพนักงานที่ทำงานด้วยความสุข ก็จะส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีความเป็นมืออาชีพในงานของตน มีครอบครัวที่อบอุ่น มีความเอื้อเฟื้อต่อสังคมรอบข้าง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ลดปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงาน ส่งผลให้องค์กรมีความสามัคคี

2. สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย (United Nations Development Programme: UNDP) ได้จัดทำดัชนีความก้าวหน้าของมนุษย์ ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ (ตารางที่ 2.4)

ตารางที่ 2.4 ดัชนีความก้าวหน้าของมนุษย์ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)

ด้าน	หมายถึง
1. สุขภาพ	คุณภาพชีวิต การส่งเสริมสุขภาพ และบริการสุขภาพ
2. การศึกษา	ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การเข้าเรียน คุณภาพการศึกษา และบริการการศึกษา
3. ชีวิตการงาน	การมีงานทำ และการคุ้มครองแรงงาน
4. รายได้	ระดับรายได้ ความยากจน หนี้สิน และความไม่เท่าเทียมทางรายได้
5. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม	ความมั่นคงในที่อยู่อาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน และสภาพแวดล้อม
6. ชีวิตครอบครัวและชุมชน	ชีวิตครอบครัว และ ความปลอดภัยในชุมชน
7. การคมนาคมและการสื่อสาร	การคมนาคม และการสื่อสาร
8. การมีส่วนร่วม	การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการมีส่วนร่วมทางสังคม

ที่มา: รายงานการพัฒนาคมนของประเทศไทย ปี 2552: การพัฒนาคมนและดัชนีความก้าวหน้าของมนุษย์ หน้า 107

3. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานจากแนวคิดของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” โดยมองความสุขจาก 3 ส่วนประกอบกันได้แก่ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัวและความสุขขององค์กรและสังคม (ตารางที่ 2.5)

ตารางที่ 2.5 คัดกรองแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ด้าน	ความหมาย	ตัวชี้วัด
1. สุขภาพดี	การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรม การบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง	ค่า BMI เส้นรอบเอว การทานอาหารเข้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจกับสุขภาพกาย
2. ผ่อนคลายดี	ความสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ	การได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ การทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจในรอบสัปดาห์ การมีความเครียดโดยรวม การมีชีวิตที่เป็นไปตามที่คาดหวังโดยรวม และความสามารถในการจัดการปัญหาโดยรวม
3. น้ำใจดี	การมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวมและมีเมตตากับคนรอบข้าง	ความเอื้ออาทรต่อคนรอบข้าง การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน ความเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม
4. จิตวิญญาณดี	การมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้และมีความกตัญญูรู้คุณ	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน การปฏิบัติกิจตามศาสนา การยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจ การยอมรับและขอโทษในความคิดที่ทำหรือมีส่วนผิด การตอบแทนหรือช่วยเหลือผู้มีพระคุณ
5. ครอบครัวดี	การมีความรู้สึกรักผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง	การมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว

ตารางที่ 2.5 ดัชนีองค์กรแห่งความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ต่อ)

ด้าน	ความหมาย	ตัวชี้วัด
6. สังคมดี	การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย	การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสังคม ความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนได้ การใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข
7. ใฝ่รู้ดี	การมีความตื่นตัวกระตือรือร้น ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ	การแสวงหาความรู้ใหม่และความสนใจที่พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต โอกาสที่จะได้รับในการอบรมศึกษาต่อ
8. สุขภาพเงินดี	การมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน	ภาระในการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลา การมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน
9. การงานดี	การมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร	การมีความสุขกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติหรือระเบียบต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสียอันอาจเกิดจากการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาต่อยอด การศึกษาและกลับมาพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างานหรือนายจ้าง การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร และการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร

ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ทำการศึกษาการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยแบ่งตัวชี้วัดความสุขออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านนโยบายและการบริหาร 2.ด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ 3.ด้านค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน 4.ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 5.ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน 6.ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และ 7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ๆ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 35-49 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือนพักอาศัยอยู่ในบ้านส่วนตัว มีระดับตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับ 3-5 และพนักงานมหาวิทยาลัยในจำนวนที่เท่ากัน ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป การเดินทางมาทำงานโดยรถสวัสดิการมากที่สุด โดยบุคลากรมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้ *ตามลำดับ*

รังสรรค์ ภิรมย์ (2552) ทำการศึกษาการวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากรอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งตัวชี้วัดความสุขออกเป็น 8 หมวด ได้แก่ 1.การมีหลักประกันในชีวิต 2.การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง 3.การมีครอบครัวที่อบอุ่น 4.การมีชุมชนเข้มแข็ง 5.การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี 6.การมีอิสรภาพ 7.การมีความภาคภูมิใจ และ 8.การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่าประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ มีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น ด้านการเข้าถึงธรรมะ ด้านการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านการมีอิสรภาพ ด้านการมีหลักประกันในชีวิต ด้านการมีชุมชนเข้มแข็ง และด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี *ตามลำดับ* ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของประชากร ได้แก่ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน โดยประชากรมีรายได้เฉลี่ย

ต่อเดือนต่ำกว่า 5,001 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 บาทขึ้นไปมีความสุขน้อยกว่า ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,001 บาท ด้านเงินออมที่ต่างกัน พบว่าประชากรที่ไม่มีเงินออมและมีเงินออมระหว่าง 1-5,000 บาท มีความสุขน้อยกว่าประชากรที่เงินออมตั้งแต่ 5,001 บาทขึ้นไป ด้านหนี้สินที่ต่างกัน พบว่าประชากรที่มีหนี้สินมีความสุขน้อยกว่าประชากรที่ไม่มีหนี้สิน ด้านอายุที่ต่างกัน พบว่าประชากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปมีความสุขมากกว่า ประชากรที่มีอายุระหว่าง 30-49 ปี ด้านการศึกษาที่ต่างกัน พบว่าประชากรที่มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา มีความสุขน้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและระดับปริญญาตรีขึ้นไป และด้าน อาชีพที่ต่างกัน พบว่าประชากรที่มีอาชีพที่มีรายได้ประจำมีความสุขมากกว่าประชากรที่มี อาชีพที่มีรายได้ไม่ประจำ ยกเว้นด้านสถานภาพสมรสที่ต่างกันนั้น ไม่มีผลต่อความสุข

ธัญนันท์ อินตะวงค์ (2555) ทำการศึกษาดัชนีความสุขของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดดัชนีความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีวัดความสุขของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยแบ่งตัวชี้วัดความสุขออกเป็น 4 หมวด ได้แก่ 1.ด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านสวัสดิการ 3.ด้านสุขภาพ และ 4.ด้านการทำงาน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่ม ตัวอย่างในของพนักงานบริษัทฟูจิกระเอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัด ลำพูน จำนวน 360 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมีดัชนีความสุข โดยรวมอยู่ในระดับน้อยซึ่งสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสุขด้านการ ทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพ ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อดัชนีวัดความสุขของ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือได้แก่ ปัจจัยด้านเพศที่ต่างกัน โดยพนักงานเพศหญิงมี ความสุขมากกว่าพนักงานเพศชาย ด้านอายุที่ต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความสุข น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายมีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ด้านรายได้ที่ต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีความสุข น้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,001 บาทขึ้นไป ด้านหนี้สินที่ต่างกัน พบว่าพนักงานที่ไม่มี หนี้สินมีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีหนี้สิน และด้านเงินออมที่ต่างกัน พบว่าพนักงานที่มีเงินออม ระหว่าง 0-4,000 บาท มีความสุขน้อยกว่าพนักงานที่มีเงินออมตั้งแต่ 4,001 บาทขึ้นไป ยกเว้นด้าน สถานภาพสมรสที่ต่างกันนั้น ไม่มีผลต่อความสุขของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ

พนารัตน์ วิริยา (2555) ทำการศึกษาดัชนีความสุขของพนักงานกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ใน เขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุข ของพนักงานกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ โดยแบ่งตัวชี้วัด

ความสุขออกเป็น 4 หมวด ได้แก่ 1.ด้านการทำงาน 2.ด้านเศรษฐกิจ 3.ด้านสวัสดิการ และ 4.ด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ ทั้งหมด 22 สาขา จำนวน 200 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง เชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 23-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี และมีดัชนีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพอนามัย ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานกสิกรไทยได้แก่ ดัชนีอายุที่ต่างกัน พบว่าพนักงานมีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีความสุขน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่น ๆ ด้านระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน พบว่าพนักงานจะมีอายุงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีความสุขน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี และพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ด้านตำแหน่งที่ต่างกัน พบว่าพนักงานที่ทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการและการขายมีความสุขน้อยกว่าพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งงานอื่น ๆ ส่วนด้านสวัสดิการที่ต่างกัน พบว่าพนักงานที่ได้รับสวัสดิการมีความสุขมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้รับสวัสดิการ

ลักษณะ ศิริธิรกุล (2555) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งตัวชี้วัดความสุขออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความภูมิใจในองค์กร 2.ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4.ด้านสังคมสัมพันธ์ 5.ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 6.ด้านลักษณะการบริหารงาน 7.ด้านภาวะอิสระจากงาน และ 8.ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 152 คน ที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และจำนวนวันในการฝึก/สัปดาห์ ต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง สามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพของู้ทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหารงานและด้านภาวะอิสระจากงานตามลำดับ ส่วนด้านความสุขในการทำงานของอาจารย์พบว่า อาจารย์มีความสุขในการทำงานโดยรวม

อยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์พบว่า ด้านอายุและรายได้ต่อเดือนของอาจารย์ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีอายุมากมีคุณภาพชีวิตดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อย และอาจารย์ที่มีรายได้ต่อเดือนสูงมีคุณภาพชีวิตดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ ส่วนด้านระดับการศึกษาที่มีต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านสังคมที่ต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม ต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้นด้านสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และจำนวนวันในการฝึกต่อสัปดาห์ ที่ต่างกันนั้นมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของอาจารย์พบว่า อาจารย์ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และจำนวนวันในการฝึก / สัปดาห์ ต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน

อรรถพร ดวงตา (2555) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งตัวชี้วัดความสุขออกเป็น 8 หมวด 1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน 4.ด้านโอกาสในการพัฒนาความซึดความรู้ความสามารถ 5.ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6.ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7.ด้านจังหวะชีวิต และ 8.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 23 สาขา จำนวน 311 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี และมีสถานโสด มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท ส่วนใหญ่มีเงินออมต่ำกว่า 2,500 บาท และมีหนี้สินคิดเป็นร้อยละ 59.3 ของเงินเดือน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาซึดความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์บุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ