

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง” ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ค้นคว้าเอกสาร รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้และเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

**พรณิภา สืบสุข (2548)** กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

**มัจฉวี โอศถานนท์ (2539)** กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การสร้างระบบการบริหารงานในองค์กรมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมไม่เอาเปรียบพนักงานและมีหัวหน้าดูแลเอาใจใส่ลูกน้องอย่างเป็นธรรมชาติเมื่อมีปัญหาในงานสามารถให้คำปรึกษาได้ไม่ปล่อยให้เผชิญกับภาระงานที่หนักเพียงลำพังคนเดียว ซึ่งอาจเป็นผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพทางกายและจิตใจตามมาและส่งผลกระทบต่อหน้าที่งานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรจึงต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรทั้งด้านองค์การที่มีผลผลิตภาพ องค์การที่มีความยืดหยุ่นและองค์การที่มีชีวิตชีวา เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีมีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและผลที่ตามมา คือ พนักงานเกิดความรู้สึกรักองค์กร โดยไม่อยากจะออกไปอยู่ที่องค์กรอื่นถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะมีการจ้างด้วยค่าตอบแทนที่จำนวนสูงกว่าก็ตามการทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน

**Ed Diener (2003)** (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

**Jo Manion (2003)** (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน

บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

**Peter Warr (1990)** (อ้างถึงใน กัลยาวัฒน์ อึ้งคณา, 2549: 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ความตื่นระทมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกว่าจะอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้ว จะทำงานได้โดยไม่ต้องบริหารจัดการ แต่ผู้นำต้องพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการพยายามกับสิ่งใหม่ ๆ และยอมรับว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดบ้างระหว่างทางสู่ความสำเร็จ

**iOpener (2003)** (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขเป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใ้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำนายที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและ

หนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

## 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

### (1) ปัจจัยความสุขในการทำงานของ Diener

Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) อธิบายว่า ปัจจัยของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

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

จากงานวิจัยเรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well-Being โดย Diener และ Seligman (2003) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550: 31) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในที่

ทำงานว่าเป็นส่วนสำคัญของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน (Well-being in workplace) กล่าวคือ ความเป็นอยู่ที่ดีนำไปสู่การสร้างสรรค์สัมพันธที่ดีในที่ทำงาน จากการทดสอบได้บ่งชี้ว่าส่วนหนึ่งของความทุกข์หรือความเศร้าของมนุษย์ที่เกิดขึ้นเกิดจากการถูกตัดออกจากสังคมที่เขาคนนั้นอยู่หรือเกิดจากการมีสัมพันธที่ไม่ดีกับคนในสังคมหรือกลุ่มที่คนนั้นดำรงอยู่ มนุษย์เรามีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในสังคมที่คนเหล่านั้นอยู่เพื่อรักษาความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองไว้ จึงนำมาซึ่งปัจจัยในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

## (2) ปัจจัยความสุขในการทำงานของ มัจฉวี โอสถานนท์

มัจฉวี โอสถานนท์ (2539) ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์หลักขององค์การสำหรับฟังก์ชันการบริหารคนนั้น องค์การควรจะมีมุ่งเน้นที่จะสร้างให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) โดยควรพิจารณาปัจจัยหลัก 3 ด้าน ดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ไม่ให้มีการชิงดีชิงเด่นแข่งขันกันจนมากเกินไปซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานที่เกินกว่าจะควบคุมได้ จะยิ่งนำไปสู่ความเครียดและความไม่ไว้วางใจกันเกิดการปกปิดข้อมูลไม่ร่วมมือประสานงานกัน ยิ่งจะทำให้บรรยากาศของการระดมสมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ลดน้อยลงไปอีก นอกจากความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายลูกน้องการดูแลที่เป็นธรรม การให้ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีกิจกรรมระหว่างกันบ้างเพื่อกระชับความสัมพันธ์และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน ซึ่งจะสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างมากเนื่องจากลูกน้องเองก็จะมี ความเครียดน้อยลง จะทำให้ลูกน้องมีความกล้าที่จะนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสิ่งเดิมให้หัวหน้าพิจารณาได้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพทางการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างมาก

2) ความรับผิดชอบในหน้าที่ แม้ว่าองค์การจะมีผู้ที่มีความสามารถในการทำงานสูงมากหรือมีระบบเทคโนโลยีในการดำเนินงานที่สลับซับซ้อนสูงกว่าคู่แข่งอย่างมากภายในธุรกิจ แต่นั่นก็ยังไม่ใช่เหตุผลที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ในองค์การ ประเด็นหลัก คือ ต้องให้บุคลากรมีความรักและมีความสุขกับงานที่เขาได้รับมอบหมายไปจึงจะสามารถกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์แปลกใหม่ออกมาได้ หากพนักงานมีความรักและชอบในงานที่ทำจะช่วยขจัดความเบื่อหน่ายในการทำงานลงได้และยังสร้างความกระตือรือร้นและสมาธิในการทำงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

3) ความท้าทายในหน้าที่การงาน มิใช่เป็นงานประจำวันที่พนักงานทำอยู่ทุกวันได้อยู่แล้ว แต่ควรต้องมีขอบเขตงานที่กว้างขวางขึ้น ท้าทายขึ้น ให้พนักงานมีโอกาสไปศึกษา

ค้นคว้าเพิ่มเติมและที่ต้องคำนึงถึงก็คือ เป้าหมายที่ตั้งให้กับพนักงานต้องมีความชัดเจนจึงจะสร้างความสุขและกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้จริง อย่างไรก็ตามการตั้งเป้าหมายและขอบเขตของงานอย่างท้าทายมากขึ้นนั้นก็นับว่าเป็นดาบสองคมเช่นกัน เนื่องจากเป็นงานที่ท้าทายมากเกินไป ซ้ำซ้อนและยากเกินกว่าความสามารถของพนักงานจะยังเป็นการเพิ่มความเครียดและนำไปสู่การทอดทิ้งในการทำงานมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นผลทางลบอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร

### (3) ปัจจัยความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ

การทำงานอย่างมีความสุขของรวมศิริ เมนะโพธิ(2550) หมายถึงภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร จะประกอบด้วยปัจจัยห้าประการ ได้แก่

1) ด้านผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่โปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กัน ในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว จะมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ด้านความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด



### 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

#### (1) องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Mark Vicker

องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข 3 ประการของ Mark Vicker (2006) (อ้างถึงใน รามศิริ เมนะ โปธิ, 2550: 43) องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความสามารถของบุคคลที่จะมีความรู้สึกตื่นตัวกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ
- 2) ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจังงานที่ทำด้วยความรื่นรมย์ความรัก
- 3) ความรู้สึกว่าการทำงาานั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

#### (2) องค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39 - 45) อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านด้วยกันดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทหายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีใน

การปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขทั้ง 4 ด้านดังกล่าว Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจิตใจใฝ่อยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

### (3) องค์ประกอบความสุขในการทำงานของณัฐวุฒิ พงศ์สิริ

ความสุขกับงานของพนักงานในแนวคิดของณัฐวุฒิ พงศ์สิริ(2552) จะเกิดขึ้นต้องมีองค์ประกอบที่สามารถปฏิบัติเองได้ ดังนี้

1) เลือกปฏิบัติต่อสิ่งรอบข้างในด้านดี คือ การทำงานในสถานที่ทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่หลากหลาย ทำให้ทุกคนต้องอยู่กับสิ่งทั้งที่ตนเองชอบและไม่ชอบ เพื่อให้รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ควรพิจารณาว่าอะไรคือสิ่งดีๆ ที่องค์กรให้กับพนักงาน และควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร

2) พยายามปรับเปลี่ยนในสิ่งที่คิด คิดว่าสิ่งที่ไม่ถูกต้องทุกอย่างองค์กรย่อมมีปัญหาของตนเอง พนักงานไม่ควรจำกัดตนเองอยู่แค่การตำหนิข้อบกพร่อง ไม่ควรรอให้ฝ่ายบริหารเข้ามาแก้ไข ถ้าสามารถทำได้ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งต่างๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น

3) มองการแก้ปัญหาในภาพรวมควรหลีกเลี่ยงการเสียเวลาแสวงหาข้อมูลให้มีรายละเอียดครบถ้วนเสียก่อนจึงจะเริ่มการตัดสินใจหรือดำเนินการแก้ปัญหา ควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

4) มีความคิดเชิงบวก ถ้าไม่สามารถหลีกเลี่ยงหนีเพื่อนร่วมงานที่สร้างปัญหา หรือปฏิเสธการทำงานที่จำใจได้ ก็ควรเปลี่ยนวิธีคิดใหม่และปรับปรุง ขั้นตอนการทำงานรวมทั้งตนเองให้สามารถ เข้ากันได้กับสิ่งที่เผชิญอยู่

5) รู้จักบริหารเวลาและหยุดทำในสิ่งที่ไม่จำเป็นต้องทำการจัดตารางเวลาจะทำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บางคน

เสียเวลาในการทำสิ่งที่คิดว่าสำคัญ ซึ่งจริงๆ แล้วอาจไม่มีความจำเป็นต้องทำด้วยตนเอง ควรมอบหมายให้คนอื่นที่รู้สึกสนุกกับงาน ดังกล่าวทำแทน

6) จัดลำดับความสำคัญของงานใหม่งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม ขณะเดียวกันก็ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ

7) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่เข้ากันได้ดี คือหัวใจของความสุขในการทำงานของพนักงาน การมีปัญหาระหว่างหัวหน้างานและลูกน้องทำให้งานที่ดี ขาดความน่าสนใจและนำไปสู่การเปลี่ยนงานใหม่ได้ การสื่อสารระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอและการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานจะช่วยสนับสนุนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

8) ขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่นควรขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือนักจิตวิทยา เมื่อรู้สึกว่าชีวิตส่วนตัวหรือการทำงานเริ่มมีปัญหา ไม่ควรปล่อยปัญหาทิ้งไว้จนยากหรือช้าเกินกว่าจะแก้ไข

9) หยุดพักผ่อนเพื่อลดความเครียดจากการทำงานควรเปลี่ยนบรรยากาศด้วยการหยุด พักผ่อนจะช่วยให้กลับมาทำงานใหม่ด้วยความกระตือรือร้นกว่าเดิม

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

### 2.2.1 ทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Stephen C. Lundin, Ph. D., John Chistensen, Harry Paul, and Phillip Strand

Stephen C. Lundin, Ph. D., John Chistensen, Harry Paul, and Phillip Strand (2545) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการทำงานบนพื้นฐานของการมีความสุข ไว้ในหนังสือชื่อ “Fish” ที่กล่าวถึง ภาพการทำงานอย่างมีความสุขของคนงานในตลาดปลาไพค์เพลซ ในซีแอตเติล สหรัฐอเมริกา ที่ลือชื่อ กระฉ่อนโลก ไม่เพียงแต่ผู้ทำงานจะมีความสุขเท่านั้น หากเขาเหล่านั้นยังสามารถส่งผ่านความสุขไปยังลูกค้าที่มาซื้อปลาของพวกเขาด้วย ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานนั้นได้ตั้งอยู่บน “ปรัชญาปลาอิม” (Fish Philosophy) ประกอบด้วย

1) เล่น งานสำเร็จเมื่อสนุกกับงาน โดยเฉพาะถ้าเราทำตัวสบาย ๆ เบิกบานใจไปกับงานประเภทที่หนักและเครียด การเล่นไม่ได้เป็นแค่กิจกรรม แต่เป็นสภาวะของจิตใจที่จะประจุพลังใหม่ในภารกิจเฉพาะหน้า และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา



2) สร้างสรรค์วันดี เวลาที่คุณสามารถ “สร้างสรรค์วันดี ๆ” ด้วยความเอื้ออาทร เล็ก ๆ น้อย ๆ หรือการแสดงน้ำใจที่สร้างความประทับใจไม่รู้ลืม คุณสามารถแปรการติดต่อธุรกิจ ประจำวันให้เป็นความทรงจำอันทรงคุณค่า

3) ใส่ใจให้บริการ ถ้าจะพินิจกาวใจในมนุษย์สัมพันธ์ ก็จะต้องให้ความสนใจ อย่างเต็มที่ต่อกันและกัน การ “อยู่ตรงนั้น” โดยไม่ล่องลอยหายไปไหน คือ วิธีการฝึกเทใจให้กับ งานและต่อต้านความเบื่อหน่าย เพราะถ้าคุณทำหน้าที่อย่างขอไปทีขณะวุ่นวายกับเรื่องอื่นๆ ที่ ประดังเข้ามา คุณจะหมดสภาพโดยง่าย

4) เลือกสร้างทัศนคติ ถ้าคุณมองหาแต่สิ่งเลวร้าย คุณก็จะพบกับมันทุกหนแห่ง แต่ถ้าคุณรู้ว่าตัวคุณเองมีอำนาจในการเลือกแนวทางรับมือกับความเป็นไปได้ของชีวิตจริง คุณก็ สามารถมองหาสิ่งที่ดีที่สุดและพบช่องทางที่คุณไม่เคยนึกฝันว่าจะเป็นไปได้ แล้วถ้าคุณพบว่า ทัศนคติที่คุณเลือกไม่ใช่สิ่งที่คุณต้องการ คุณก็ยังสามารถเลือกใหม่ได้

จากทฤษฎีได้มีการนำเอาหลักการและข้อคิดจากหนังสือเรื่อง Fish เข้ามาใช้ ภายใต้การ นำของผู้บังคับการ โดยเริ่มจากการสร้างความสุข สนุก สร้างสิ่งแปลกใหม่ให้กับองค์กร สร้าง รอยยิ้มให้กับพนักงาน ความเปลี่ยนแปลงก็เกิดขึ้น พนักงานรู้สึกสนุกกับงาน ซึ่งความสนุกในการ ทำงานได้สะท้อนไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสนุกเมื่อมาใช้บริการหรือติดต่อกับบริษัท

### 2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

**Herzberg** (1959) (อ้างใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550) กล่าวว่า คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิด แรงจูงใจให้คนทำงานอย่าง มีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน ที่เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation factors) 6 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะของงาน โอกาสการได้รับการ เลื่อนตำแหน่ง และความรับผิดชอบ และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความพอใจในการทำงาน แต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งสรุป เป็นปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล คือ ปัจจัย จูงใจ (Motivation Factor) และ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

#### ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีความ ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงาน ได้อย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของบุคคลได้ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่ จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ขึ้นเกิดจากการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. โอกาสการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

6. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโตก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

#### ปัจจัยสุขอนามัย

ปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทางด้านจิตใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจุนถ้ามีค่าเป็นลบบุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใดเนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจุนมีหน้าที่ค่าจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้นจึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

จากทฤษฎีแรงจูงใจ ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งด้วยกันคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ นอกจากนี้แล้วในเรื่องของลักษณะงาน รูปแบบความรับผิดชอบ เนื้องาน ความชัดเจนของหน้าที่ก็เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขได้ จึงได้เป็นปัจจัยด้านความรักในงาน (Job Inspiration) ที่เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าหากพนักงานได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด มีความชำนาญ และมีความชอบเขาเหล่านั้นจะทำงานได้ดีและมีความสุข รวมทั้งด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตาม

ทฤษฎี Two Factors Theory ของ Herzberg ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนด้วยกันซึ่งจะนำสู่การสร้างควมพึงพอใจในการทำงาน คือด้านHygiene Factor และด้าน Motivator Factor ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของการทำงานอย่างมีความสุขดังกล่าว สรุปได้ว่า มีห้าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีความสุข คือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร โดยในแต่ละด้านได้จากทฤษฎีดังต่อไปนี้ ทฤษฎี Two Factors Theory ของ Herzberg (1959) (อ้างใน เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550) ทฤษฎีการทำงานบนพื้นฐานของการมีความสุข ในหนังสือชื่อ “Fish” โดย Stephen C. Lundin, Ph. D., John Chistensen, Harry Paul, and Phillip Strand (2545) แนวคิดปัจจัยความสุขในการทำงานของ Diener(2003) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550: 31) แนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 39 - 45) และ Mark Vicker (2006) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550: 43) รวมทั้งจากการศึกษารวบรวมและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยของความสุข โดยเลือกแบบสอบถามที่ได้พัฒนามาจากทฤษฎีเหล่านี้โดยรวมศิริ เมนะโพธิ ซึ่งทำให้สามารถนำมาวัดระดับและเปรียบเทียบความสุขได้ ซึ่งผู้ศึกษาได้เลือกประยุกต์ใช้กับแนวคิดของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยทั้งห้าประการมีผลต่อการเกิดความสุขในการทำงานตามแนวคิดด้าน ความสุขในการทำงาน ที่ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation)

### 2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการ

ทำงาน ส่วนปัจจัยอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ว่าปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล

**นัชชา รอดเที่ยง (2550)** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คนซึ่งใช้เครื่องมือในการเก็บตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามโดยเลือกปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

**รวมศิริ เมนะโพธิ (2550)** ได้ทำการศึกษาเรื่อง “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์” การศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยเครื่องมือดังกล่าวจะสามารถที่จะบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนี้มีทั้งหมด 5 มิติด้วยกัน คือได้แก่ มิติทางด้านผู้นำ ได้แก่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานความเอาใจใส่ ในความสำเร็จ และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุนและการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง มิติทางด้านความรักในงานได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้ทำ มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญแก่พนักงาน มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และนำเนื้อหาจากการศึกษาทั้ง 5 มิติมาออกแบบเครื่องมือวัดดังกล่าว ในการทดสอบความ



นำเชื่อถือได้ใช้ศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน โดยใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุขที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจากการศึกษาพบว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก และระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

**สุกัญญา อินตะโคต (2550)** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความสุขในการทำงานโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 223 คน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้าน รายได้ ขนาด และสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน ไม่มีผลใดๆ ความแตกต่างที่พบคือ รายได้ของบุคคล ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้มีรายได้น้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้รายได้สูง นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549)** ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .86 .93. และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}$ ) = 4.00) 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .29$ ) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการ

ทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .64$  และ  $r = .60$  ตามลำดับ)

จงจิต เดศิวิบูลย์มงคล (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่าง 375 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05