

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Warr, P (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งจะประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของแต่ละคนที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว มีความกระฉับกระเฉงและมีชีวิตชีวาในการทำงาน

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, 2006 (อ้างถึงใน Boonchong Chawsithiwong, 2007: 63) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากข้างในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

Diener, E (2003) (อ้างถึงใน ทักษิภา เทพสุริวงศ์, 2550: 21) ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion, Jo (2003) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 35) ความสุขในการทำงาน (Joy at work) คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคำนึง

การรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) การทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ซึ่งการทำงานนั้นเหมือนไม่รู้สึกกว่าตนเองได้ทำงาน ผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การบริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

Diener, E (2003) (อ้างถึงใน ทักษิภา เทพสุริวงศ์, 2550: 21) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกทางบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพ รายได้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความ เป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion, Jo (2003) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 36) ความสุข (Joy at Work) คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวกเกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์กรสูง ซึ่งองค์ประกอบของความสุขอประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของแต่ละบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่าง การปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ปฏิบัติงาน มีความเพลิดเพลิน สนุกสนาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของคุณและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ Manion, Jo ยังกล่าวอีกว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความ รู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความ ยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, 2006 (อ้างถึงใน Boonchong Chawsithiwong, 2007: 63) ความสุขในการทำงาน จะเกิดขึ้นจากการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดี มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ
3. รู้สึกว่าได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. รู้ว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญ
5. รู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและมีแรงเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนั้นแล้วยังกล่าวอีกว่า ความสุขในการทำงานไม่สามารถที่จะผลักดัน กดดัน หรือบังคับให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความรู้สึกนี้จะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยหรือองค์ประกอบเดียวกันอาจจะทำให้คนหนึ่งมีความสุข ทั้งที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และจะไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) จากการศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงาน โดยศึกษาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้นประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ

1. ด้านผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในระดับขององค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครอง เกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำจะมีลักษณะที่ต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนักรู้ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ยังต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส รวมถึงการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ดังนั้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

3. ด้านความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

จากแนวคิดของความสุขในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้นสามารถเกิดขึ้นจากหลายองค์ประกอบ เช่น การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี การทำงานที่มีความสนุกท้าทาย มีความเป็นอิสระ รวมถึงการมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้แนวคิดของ Warr, P (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 37) และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) มาอธิบายความสุขในการทำงานของพนักงานในการศึกษาครั้งนี้

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 405 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ซึ่งพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรรถ ดำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 62.10

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ทำการศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข โดยเครื่องมือที่ออกแบบจะสามารถบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ประกอบด้วย 5 มิติคือ มิติทางด้านผู้นำ มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มิติทางด้านงาน มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติทางด้านค่านิยมขององค์กร โดยทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือจากนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์ จาก

การสุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่าการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขมีความน่าเชื่อถือสูง โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากอายุระหว่าง 26–30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ส่วนมากทำงานภาคเอกชนระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487 ทั้งนี้ยังพบว่ามิติที่ก่อให้เกิดความสุขด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ค่านิยมขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลอย่างมากต่อการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข กล่าวคือ ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องความเอื้ออาทร ความใส่ใจ และความสนุกเพลิดเพลินที่มีต่อกัน งานที่มีลักษณะที่สามารถทำให้ผู้ทำงานเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวเอง องค์กรประกอบของค่านิยมองค์กรที่พนักงานเข้าใจว่างานที่ตนเองทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจเป็นองค์ประกอบหลักที่มีส่วนในการสร้าง และมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

สุกัญญา อินตะโคด (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสิ่งทอในอุตสาหกรรมขนาดเล็กและขนาดกลางในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยที่พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับสูง มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรระดับต่ำ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และยังพบอีกว่าการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ทำการศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดสำนักงานฯ จำนวน 142 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20 – 34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35 – 49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิง จะมีความสุขมากกว่าเพศชาย

ปพิชญา วรรณสุข (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2552 จำนวน 177 คน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ ตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent sample แบบ T-test จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงาน ทั้งนี้ในการศึกษายังได้พบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จากประชากรทั้งสิ้น 272 คน เครื่องมือที่นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบทึ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำนั้น ความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับเห็นด้วย ส่วนปัจจัยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน คือ อายุ และระดับการศึกษา ณ ความเชื่อมั่นที่ 95% ส่วนเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved