

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้านนา จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสาร รายงานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ แสดงดังต่อไปนี้

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

##### ความหมายของความสุขในการทำงาน

**Positive Sharing Company** โดย **Kjerulf** (อ้างถึงในบุญจง ชวศิริวงศ์, 2550 : 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ (Really enjoy What you do)
  2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ (Do great work you can feel proud of)
  3. ทำงานร่วมกับคนอื่น (Work with amazing / nice people)
  4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
  5. รับรู้ว่ามิบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are appreciated/recognized for your work)
  6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ (Get to take responsibility)
  7. รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
  8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Feel motivated and energized)
- Hettler** (อ้างถึงใน ประพนอม รอดคำดี, 2538 : 2) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบรวมทั้งความรู้สึกดีต่อการทำงานนั้นๆ เป็นความสุขสมบูรณ์ในหน้าที่

**Richmond** (1999) ให้ความหมายของการทำงานอย่างมีความสุขว่าเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี มีกำลังและสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลด้วยวิธีการสร้างอารมณ์ทางบวกขึ้นมาทดแทนอารมณ์ทางลบ

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

**Lyubomirsky** (1995) ความสุขในการทำงานเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประสบการณ์ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี และมีการตัดสินใจที่ดี

**Warr** (อ้างถึงในพรธนิภา สืบสุข, 2548 : 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่กระตือรือร้นในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

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

**Manion** (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

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

สรุปความสุขในการทำงานหมายถึงบุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือชื่นชอบ รัก และศรัทธาที่ได้รับจากการทำงานนั้น โดยบุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีคนเห็นคุณค่าในงานที่ทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ รู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน รู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

### **ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน**

#### **(1) แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ**

การทำงานอย่างมีความสุขตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข 5 ด้านด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะต้องมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's shared values) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

## (2) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener

**Diener** (อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 : 26) มุ่งอธิบายปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าคือ 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) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Manion

ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) ตามแนวคิดของ Manion (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 39) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่นความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีใน

การปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ประกอบดังกล่าว Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 45) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากสภาพแวดล้อม ให้อุณหภูมิอยากที่จะทำงานซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ Manion(อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 42) กล่าวว่าความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและประสิทธิภาพต่อไป

#### (4) แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason

Gavin and Mason (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 40) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน เป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

### บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

**ทัศนิกา เทพสุริวงศ์ (2550)** ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสุขในการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 190 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน, ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยด้านการบริหารและการสนับสนุนในหน่วยงาน มีผลทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล และพบว่าพยาบาลประจำการมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคด้านสาเหตุและความรับผิดชอบสูงสุดส่งผลให้พยาบาลประจำการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงานและผลการศึกษาสอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า การได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน พยาบาลประจำการ มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

**รวมศิริ เมนะโพธิ (2550)** ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติ ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือนี้ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน

**ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551)** ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานในระดับสูง และมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับงาน มีผลต่อการรับรู้คุณลักษณะงาน แต่ไม่มีผลต่อความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และสถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วน อายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานคือสามารถทำนายได้ร้อยละ 31.5

**ชุดิพนธ์ ฟ้าปัญญา (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 อยู่ประเสริฐ (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 ส่วนด้านคิดเห็นของพนักงานต่อองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในในระดับเห็นด้วยมาก และพบว่าปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อองค์ประกอบใน 5 ด้านดังกล่าว