

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เซ็นทรัลพัฒนาเชียงใหม่ จำกัด มีทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

2.1 ทฤษฎีและแนวคิด

2.1.1 ความหมายและแนวคิดความสุขในการทำงาน

Med Yones (2006) กล่าวว่า ดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness) ในรูปแบบที่ใช้ในการศึกษาได้มีการพิจารณา 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านสังคม และด้านการเมือง โดยในด้านสถานที่ทำงานได้ระบุถึงตัวบ่งชี้ในการสำรวจทางตรงและการวัดทางสถิติของมาตรวัดแรงงาน ได้แก่ สิทธิด้านการจ้างงาน การเปลี่ยนงาน ความคิดเห็นต่อสถานที่ทำงาน และการฟ้องร้องคดี

Manion (2003) (อ้างถึงในกัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ความรู้สึกในการมีอารมณ์ทางบวก อันเนื่องมาจากผลการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

1) การติดต่อ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีที่เกิดกับบุคลากรร่วมงานโดยมีการให้ความร่วมมือดูแลซึ่งกันและกัน สนทนาและพูดคุยสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพและความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนได้รับรู้ได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองมีความชอบพึงพอใจ และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธะกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกอย่างที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภูมิใจที่มีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้

บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์ทางบวกในการทำงาน ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจ และการพัฒนาในสิ่งต่างๆเพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ และองค์กรเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับ และความเชื่อใจจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามและความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตน ได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ได้รับมอบหมายทำโครงการพิเศษ และรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2.1.2 แนวคิดเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

Robert Biswas-Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวินุลย์มงคล, 2547) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึงการที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

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

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย มาสบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Marilyn Gardner (2004) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 7 ประการ ประกอบด้วย การเห็นคุณค่าในการทำงาน (Appreciation) การยอมรับนับถือ (Respect) ความ

ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา (Trust) การเติบโตในสายงานส่วนบุคคล (Individual Growth) ผู้บังคับบัญชาที่ดี (Good Boss) เพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ (Compatible Co-workers) และ การรับรู้ในเป้าหมายของการทำงาน (A Sense of Purpose)

Carol Ryff (1989) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคคล Ryff's Model of Well-Being ไว้ ดังนี้

- 1) การยอมรับในตัวเอง (Self-acceptance) หมายถึง การประเมินค่าตนเองหรือการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมาในด้านบวก
- 2) ความสามารถในการจัดการตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) อาทิ เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น
- 3) อิสรภาพในการปกครองตนเอง (Autonomy) หมายถึงการตระหนักว่าตนเองมีความสามารถในการตัดสินใจวิเคราะห์และตัดสินใจด้วยตนเองและความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคม ให้คิดหรือแสดงออกทางใดทางหนึ่ง
- 4) ความสัมพันธ์ในทางบวกกับบุคคลอื่น (Positive Relation) เป็นการแสดงออก อาทิ ความเป็นห่วงอย่างจริงใจเกี่ยวกับความสุขของผู้อื่น
- 5) ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง (Personal Growth) หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเอง ตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่
- 6) เป้าหมายของชีวิต (Purpose in life) หมายถึง ความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมาย มีความหมายบางอย่างที่จะต้องอยู่เพื่อสิ่งนั้น

Chiumento Institution (2006) สถาบันวิจัยและที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานทั้งแบบประจำและชั่วคราวในสหราชอาณาจักร จำนวน 1,063 คนในปี 2006 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานเหล่านี้จะไม่เพียงแต่พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น ยังสามารถช่วยเพิ่มการสร้างผลกำไรและรายได้ให้แก่องค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 10 ปัจจัยด้วยกัน คือ

- 1) มิตรภาพที่ดีและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (Friendly ,Supportive colleagues)
- 2) งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน (Enjoyable Work)
- 3) หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี (Good boss or line manager)
- 4) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ดี (Good work/life balance)
- 5) ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย (Varied Work)

6) มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด (Belief that we're doing something worthwhile)

7) ความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง (Feeling that what we do make a difference)

8) การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ (Being part of successful team)

9) การรับรู้คุณค่าของการบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน (Recognition for our achievements)

10) การแข่งขันในเรื่องเงินเดือน (Competitive salary)

Peter Warr (1987) (อ้างถึงใน Dee A. Bartrum, 2006) ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงานและอธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม 10 ประการที่เปรียบเสมือนวิตามินที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน (Warr's Vitamin Model) ตามลำดับ ดังนี้

1) โอกาสในการควบคุมหรือบังคับบัญชา (Opportunity for control) หมายถึง โอกาสจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่บุคคลสามารถควบคุมการดำเนินการหรือสถานการณ์ต่างๆ ให้โอกาสบุคคลในการตัดสินใจและกระทำการต่างๆ ในวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม

2) โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ (Opportunity for skill use) หมายถึง ระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะขัดขวางหรือให้โอกาสในการใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะของบุคคล

3) เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก (Externally generated goals) หมายถึง การมีอยู่หรือการขาดหายไปของเป้าหมายที่ถูกสร้างจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งบางครั้งหมายถึงความต้องการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและกฎเกณฑ์ที่จำเป็น

4) ความหลากหลายของงาน (Variety) หมายถึง ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงาน ไม่มีการทำงานที่มีลักษณะซ้ำๆ และเป็นข้อกำหนดของช่วงของงานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องทำ

5) ความบริสุทธิ์ของสิ่งแวดล้อม (Environment clarity) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานที่ทำงานที่สว่าง ถ่ายเท หรือ มีคิที่บ

6) ความเพียงพอในการใช้สอย (Availability of money) เกี่ยวข้องกับรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน จำนวนเงินที่ต้องจ่ายและแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล

7) ความปลอดภัยทางกายภาพ (Physical security) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายและป้องกันการคุกคามทางร่างกายจากภายนอก

8) โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก (Opportunity for interpersonal contact) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะติดต่อกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน

9) ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม (Value social position) ตำแหน่งภายในโครงสร้างของสังคมที่บุคคลอื่นนิยมสรรเสริญ

10) การอำนวยความสะดวกการสนับสนุน (Supportive supervision) หมายถึง การได้รับการอำนวยความสะดวกการสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจัดการ

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกรว่าตนเองได้ทำงานแบบผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1) ผู้นำ (Leadership) หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำจะมีลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้การบังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกัน ผู้นำต้องอุทิศตนเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว ต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่ม เมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3) ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนเองได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมนั้น มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรม

5) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความจำเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด

จากแนวคิดข้างต้น แสดงให้เห็นถึงตัวแปรสำคัญในการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน รวมถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงคุณค่า และการมีส่วนร่วม ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Ryff's Model of well being, Chiumento Institution และ Warr's Vitamin Model สามารถนำมาเปรียบเทียบ เพื่อพิจารณาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา Work Happiness Components จำนวน 5 ปัจจัย (รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550) ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สรุปเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	Ryff's Model of well being	Chiumento Institution	Warr's Vitamin Model
1. ผู้นำ (Leadership)		- หัวหน้างาน หรือ ผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี	- โอกาสในการควบคุมหรือบังคับบัญชา - โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ - การอำนวยความสะดวกสนับสนุน
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Friendships)	- ความสามารถในการจัดการตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม - ความสัมพันธ์ในทางบวกกับบุคคลอื่น	- มิตรภาพที่ดีและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน - การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ	- โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก
3. ความรักในงาน (Job Inspiration)	- การยอมรับในตัวเอง	- งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน - ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย	- ความหลากหลายของงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการ ทำงาน	Ryff's Model of well being	Chiumento Institution	Warr's Vitamin Model
4. ค่านิยมร่วม ขององค์กร (Organization's Share Value)		<ul style="list-style-type: none"> - มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด - ความรู้สึกที่สิ่งที่คุณได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง - การรับรู้คุณค่าของการบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม
5. คุณภาพชีวิตใน การทำงาน (Quality of Work Life Balance)	<ul style="list-style-type: none"> - อิสรภาพในการปกครองตนเอง - ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง - เป้าหมายของชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ดี - การแข่งขันในเรื่องเงินเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก - ความบริสุทธิ์ของสิ่งแวดล้อม - ความเพียงพอในการใช้สอย - ความปลอดภัยทางกายภาพ

จากตารางที่ 2.1 ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยซึ่งสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้ประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดของ Ryff's Model of Well-Being(1989), Chiumento Institution (2006), Peter Warr (1987) (อ้างถึงใน Dee A. Bartrum, 2006)และรวมศิริ เมนะโพธิ์(2550) มาอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในการศึกษารุ่นนี้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 5,965 คน ที่ปฏิบัติงานระหว่างเดือน กุมภาพันธ์-มีนาคม 2547 โดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) และศึกษาภายใต้กรอบการวิจัยที่ระบุถึงความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพึงพอใจ ในชีวิต พึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ พบว่า ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ใน ทางบวก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรส แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นพยาบาลประจำการที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ ปฏิบัติการในหอผู้ป่วย 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 15 แห่ง จำนวน 4,195 คน ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในงาน 4 ปัจจัย ได้แก่ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ทั้งนี้ การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข ทัศนศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานแบบ Likert Scale จำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข และระดับความสุข ในการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน โดยใช้กรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่าง มีความสุขซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ ผู้นำ (Leaderships) ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน (Friendships) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่มีการวัดระดับความเชื่อมั่นของเครื่องมือ(Reliability Analysis)เท่ากับ 0.95 ทั้งนี้ จากผลจากการศึกษาได้เสนอข้อชี้แนะว่าควรเพิ่มเติมการศึกษาเรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อำนาจหน้าที่ในการทำงาน และความสามารถที่มีต่องานนั้นๆ รวมทั้งปรับปรุงค่าเฉลี่ยของความสุจากเดิม 1-5 ให้อยู่ที่ระดับ 1-7 และ 1-10ในการศึกษาครั้งต่อไป เพื่อความชัดเจนในการทราบระดับความสุขและนำผลที่ได้ไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ที่ละเอียดยิ่งขึ้น

สุกัญญา อินตะ โดด (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง ความแปรปรวนทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 223 คน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้าน รายได้ ขนาด และสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ไม่มีผลใดๆ ความแตกต่างที่พบคือ รายได้ของบุคคล ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้ที่มีรายได้น้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้รายได้สูง นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ