

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

ความหมายของคำว่า “ความสุข (Happiness)” นั้น เป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

Andrews and Whithey (1978) เสนอว่า ความสุขมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. อารมณ์ทางบวก
2. ความพึงพอใจในชีวิต
3. ปราศจากอารมณ์ทางลบหรือความเศร้าโศก

Edward Diener (1984, อ้างใน Rotman Magazine Spring/Summer, 2005, p 6) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่มาจากประสบการณ์ด้านบวก ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกของจิตใจทั้งหมด ซึ่งไม่สามารถประเมินได้จากการสังเกตภายนอก แต่จะแสดงออกของความรู้สึกทางด้านบวก และในทางตรงข้ามจะแสดงออกของความรู้สึกทางด้านลบหากบุคคลนั้นไม่มีความสุข

Peter Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใดๆ
2. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกว่ายากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงานพื้นฐานอย่างเพียงพอแล้ว จะทำงานได้โดยไม่ต้องบริหารจัดการ แต่ผู้นำต้องพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการพยายามกับสิ่งใหม่ๆ และยอมรับว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดบ้างระหว่างทางสู่ความสำเร็จ

Richard Layard (2002, อ้างใน Kanokporn Nitmitiphrut, 2007, p 4) ให้ความหมายของคำว่าความสุข หมายถึง ความรู้สึกดี ชีวิตที่เป็นสุข และรู้สึกว่าสิ่งต่างๆ สวยงาม ซึ่งในทางตรงข้ามการไม่มีความสุข หมายถึงความรู้สึกแย่และความอยากได้สิ่งต่างๆ

Manion J. (2003, อ้างใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 4) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

Mark Vicker (2006, อ้างใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550: 43) องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข 3 ประการ ได้แก่ ความสามารถของบุคคลที่จะมีความรู้สึกตื่นตัวกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง งานที่ทำด้วยความริ้นรมย์ ความรัก และความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายของความสุขตามแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สรุปความหมายของความสุขในการทำงานสำหรับการศึกษานี้ ดังนี้

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย การที่บุคคลมีความริ้นรมย์ในงาน ความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกต้องและยินดีในการปฏิบัติงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกว่ายากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข

Warr's Vitamin Model (1987, 1999, อ้างใน Dee A. Bartrum, 2006: p 18) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม 10 ประการ ที่ควรพิจารณาในกระบวนการประเมินค่าเนื่องจากลักษณะของสิ่งแวดล้อมทั้ง 10 ประการ นี้มีผลต่อความสุขของแต่ละบุคคลในที่ทำงาน และเปรียบดังเช่นวิตามินที่มีความจำเป็นต่อร่างกายคนเรา สนับสนุนส่งเสริมให้แต่ละคนมีความสุข ประกอบด้วยดังนี้

1. โอกาสในการควบคุมหรือบังคับบัญชา หมายถึง โอกาสจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่บุคคลสามารถควบคุมการดำเนินการหรือสถานการณ์ต่างๆ การให้โอกาสบุคคลในการตัดสินใจและกระทำการต่างๆ ในวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม
2. โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ หมายถึง ระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะขัดขวางหรือให้โอกาสในการใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะของบุคคล
3. เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก หมายถึง การมีอยู่หรือการขาดหายไปของเป้าหมายที่ถูกสร้างจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งบางครั้งหมายถึงความต้องการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และกฎเกณฑ์ที่จำเป็น
4. ความหลากหลาย หมายถึง ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงาน ไม่มีการทำงานที่มีลักษณะซ้ำๆ และข้อกำหนดของช่วงของงานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องทำ
5. ความบริสุทธิ์ของสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สว่าง ถ่ายเทหรือมีคิ๊บบ
6. ความมีเงินเพียงพอในการใช้สอย เกี่ยวข้องกับระดับรายได้/เงินเดือน จำนวนที่ต้องใช้จ่ายและแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล
7. ความปลอดภัยทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ไม่มีอันตราย และป้องกันการคุกคามทางร่างกายจากภายนอก
8. โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะติดต่อกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน
9. ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม หมายถึง ตำแหน่งภายใน โครงสร้างของสังคมที่บุคคลอื่นนิยมสรรเสริญ
10. การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน หมายถึง การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ จากผู้นำและการบริหารจัดการ

Ryff's Model of Well-Being (1989) ได้แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของคนไว้ ดังนี้

1. การยอมรับตัวเอง คือ การประเมินค่าเป็นบวกของตนเองหรือการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมา
2. ความสามารถในการจัดการการดำเนินชีวิตให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
3. อิสรภาพในการปกครองตนเอง คือ การตระหนักว่าตนมีความสามารถในการตัดสินใจและตัดสินใจด้วยตนเอง และความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคมให้คิดหรือแสดงออกในทางใดทางหนึ่ง
4. ความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคคลอื่น โดยการแสดงออก เช่น ความเป็นห่วงอย่างจริงใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่หรือความผาสุกของคนอื่น
5. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง คือ ความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเอง ตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ
6. เป้าหมายของชีวิต คือ มีความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมาย มีความหมาย และมีบางอย่างที่จะต้องอยู่เพื่อสิ่งนั้น

Iopener (2003) กล่าวถึง บัญญัติ 12 ประการ ของ Iopener สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย การทำงานให้เสร็จโดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของคำนิยาม การได้ทำงานที่มีความหลากหลาย การมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ความต้องได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น การได้ใช้ความสามารถที่คุ้มชานาญงานนั้นให้ดี การได้รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ยังคงรอคอยจากคุณ ความเข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่คุณทำ การได้รับการรับฟัง การมีเพื่อนในที่ทำงาน การมีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี การมีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง และมีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ Iopener ได้ชี้ต่อไปอีกว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กล่าวคือ การทำงานอย่างมีความสุขนั้นมุ่งในเรื่องของการควบคุมและมีอิทธิพล ในขณะที่ความพึงพอใจในงานจะครอบคลุมการวัดต่างๆ ที่มีผลต่อพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน สถานที่ทำงาน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าความสุขในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงานแต่เป็นเครื่องมือที่ดีกว่าทั้งในด้านผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการทำงานอย่างมีความสุขนั้นตั้งอยู่บนสถานการณ์ปัจจุบัน เกี่ยวกับอุปสรรคต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการค้นหาเพิ่มมากขึ้น เกี่ยวกับการเดินทางมากกว่าจุดหมายปลายทาง หรืออีกนัยหนึ่งการทำงานอย่างมีความสุขตั้งอยู่บนความสำเร็จของคนที่มีศักยภาพกล่าวได้ว่าหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่พนักงาน ได้ทำแล้ว พนักงานจะมีความผูกพันและจะทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้วความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมาบอกว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความสำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาวในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำมาซึ่งสิ่งนั้น การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะนำมาซึ่ง

- พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายขององค์กร
- พนักงานแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย
- พนักงานแสดงความคิดในเชิงบวก
- พนักงานทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น
- พนักงานได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ
- อัตราการป่วยลดน้อยลง
- พนักงานนำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาแก้ไข และใช้กลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา

ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุข

Cascio W.F. (2003) กล่าวถึง การทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน องค์กรควรให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เช่น เพื่อสะท้อนความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความต้องการด้านผลตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ด้วยการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสุขในการทำงาน

Marilyn Gardner (2004) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการชื่นชม ยกย่องสรรเสริญเมื่อมีความสำเร็จ การยอมรับนับถือ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในสายงานส่วนบุคคล การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และการรับรู้ในเป้าหมายของการทำงาน

Jack Welch (2005) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกันคือ

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง

2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ
3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม
4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงปรารถนาหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสี่ยงดังกล่าวด้วยตัวอย่าง
8. ผู้นำต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมดุขของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

Gery Dessler (2006) กล่าวถึง ปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันเป็นผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ประเด็นที่ควรมองถึงคือ การกำหนดโครงสร้างค่าจ้างที่เหมาะสม พิจารณาถึงความยุติธรรมภายนอก เมื่อเทียบกับบริษัทอื่น และความยุติธรรมภายใน เมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีค่างานระดับเดียวกันในองค์กร ปัจจัยนี้มีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกยุติธรรม นอกจากนี้ ค่าประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักเกณฑ์แน่ชัด และเป็นที่ยอมรับของพนักงานเป็นอีกส่วนหนึ่งที่จำเป็น

Chiuiento Consulting (2007) กล่าวถึง ปัจจัย 10 ประการที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ได้งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน การมีหัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี มีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตที่ดี ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย ความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

ความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และมีการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

Max DePree (2007, อ้างใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550: 26) ได้อธิบายลักษณะของผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) ได้ว่า หน้าที่แรกของผู้นำคือการกำหนดว่าอะไรคือสิ่งที่ต้องทำและหน้าที่สุดท้ายคือการกล่าวขอบคุณ โดยหน้าที่ระหว่างหน้าที่ที่ 1 และ 2 คือการเป็นบุคคลที่คอยอาจกล่าวได้ว่าผู้นำแบบบริกร (Servant Leadership) นั้นเป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กรภายใต้เป้าหมายร่วมกันของพนักงานภายในองค์กร โดยจะรับฟังและทำความเข้าใจถึงความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานต่างๆ และรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างจริงจัง ทั้งยังดำเนินการอย่างพินิจพิเคราะห์ในอันที่จะสร้างความเห็นพ้องต้องกันของคนทุกคน เพื่อจัดความคิดเห็นที่แตกต่างและสร้างทางเลือกที่ 3 ที่เกิดขึ้นการความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย นอกจากนี้แล้วผู้นำแบบบริกรยังเน้นในเรื่องของการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของการแก้ปัญหา เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาในกับพนักงานในองค์กรตน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้จัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพื่อเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการจัดกลุ่มแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

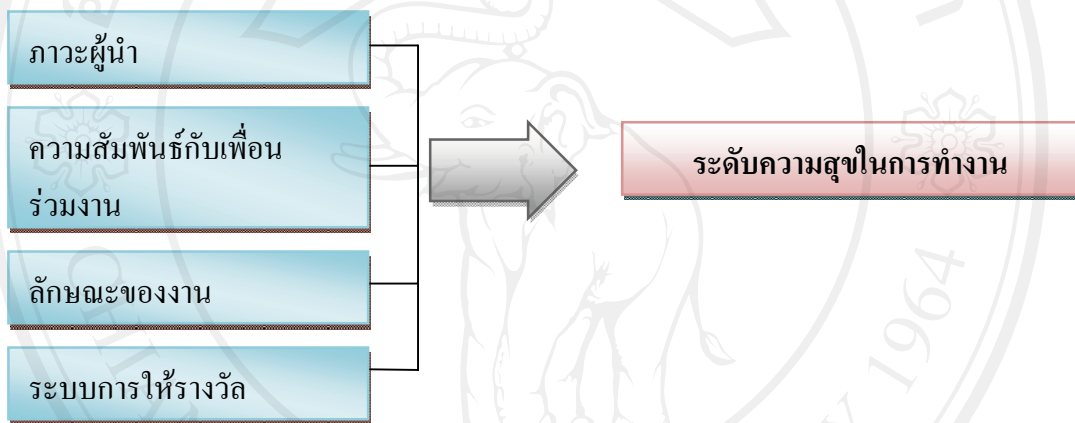
ด้าน	แนวคิด	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
1. ด้านผู้นำองค์กร	Marilyn Gardner Jack Welch	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และการเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน 2. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง 3. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมของเขาเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ 4. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้าง

	<p style="text-align: center;">Max DePree</p>	<p>พลังใจและการมอง โลกในแง่ดีให้แก่เขาเหล่านั้น</p> <p>5. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ</p> <p>6. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้</p> <p>7. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ</p> <p>8. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสี่ยงดังกล่าวด้วยตัวอย่าง</p> <p>9. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น</p> <p>10. ผู้นำจะต้องมุ่งสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งให้กับองค์กรภายใต้เป้าหมายร่วมกันของพนักงานภายในองค์กร</p> <p>11. ผู้นำจะต้องฟังและทำความเข้าใจถึงความต้องการและความคิดเห็นของพนักงานต่างๆ</p> <p>12. ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างจริงจังในการสร้างความเห็นพ้องต้องกันของคนทุกคน เพื่อจัดความคิดเห็นที่แตกต่างและสร้างทางเลือกที่สาม ที่เกิดขึ้นการความเห็นพ้องต้องกันของทุกฝ่าย</p> <p>13. ผู้นำจะต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องการแก้ปัญหา เพื่อเป็นการสร้างและพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาให้กับพนักงานในองค์กรตน</p>
--	--	---

<p>2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>Chiumento Consulting</p> <p>Marilyn Gardner</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี 2. ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน 3. การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ 4. การได้รับคำชมเชย สรรเสริญ เมื่อประสบความสำเร็จ 5. การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ และการรับรู้ในเป้าหมายของการทำงาน
<p>3. ด้านลักษณะงาน</p>	<p>Warr's Vitamin Model</p> <p>Marilyn Gardner</p> <p>Iopener</p> <p>Chiumento Consulting</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงาน 2. โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ 3. ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม การยอมรับนับถือ 4. โอกาสในการควบคุม/บังคับบัญชา/ตัดสินใจ 5. การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆในการทำงาน 6. การได้ทำงานที่ตนชอบ ชำนาญ 7. ความมั่นคงและความก้าวหน้าของงาน
<p>4. ด้านระบบการให้รางวัล</p>	<p>Gary Dessler</p> <p>Cascio W.F.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม 2. การปรับโครงสร้างเงินเดือนและระดับค่าจ้างที่เหมาะสม 3. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านผลตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ
<p>5. ความสุขในการทำงาน</p>	<p>Peter Warr</p>	<p>ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย การที่บุคคลมีความรื่นรมย์ในงาน ความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงาน</p>

	Chiumento Consulting	และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรู้สึกรักว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้ อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มี ชีวิตชีวาในการทำงาน งานที่ทำให้มีความสุขสนานเพลิดเพลิน
--	-----------------------------	---

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน



ภาพที่ 1 แสดงขอบเขตแนวคิดในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตกำแพงเพชร

จากภาพที่ 1 แสดงขอบเขตแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขในการทำงาน 4 ด้าน อันได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และระบบการให้รางวัล

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นพดล วรรณิกา (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)” : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 2,023 ตัวอย่าง ซึ่งดำเนินโครงการระหว่างวันที่ 1-18 สิงหาคม 2551 ผลสำรวจพบว่าสิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว เพราะ

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ค้นพบองค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ โดยผลวิจัยพบว่า ความสุขของคนทำงานต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือสุขภาพกาย ในขณะที่ด้านสุขภาพใจหรืออารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ ไป ด้านหัวหน้าที่ยังรายงานตรง ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการใช้เวลาหรือการจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัทหรือนโยบายหรือผลิตภัณฑ์ ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านงานความมั่นคงและความก้าวหน้า

นอกจากนี้ ผลสำรวจยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานที่ยังรายงานตรง ที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งคือปัจจัยทางด้านงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นปัจจัยที่คนทำงานระบุว่ามีความสุขในการทำงานมากที่สุด แต่กลับพบว่า คนทำงานมีค่าคะแนนความสุขต่อด้านนี้ต่ำที่สุดหัวหน้าศูนย์วิจัยความสุขชุมชน กล่าวว่า ผลวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว(2551) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด จำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

อภิชาติ ภูพานิช(2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร

สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 142 ราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดย ทัศนยะของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์การจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุช่วง 35-49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขในการทำงานมากกว่าเพศชาย

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสวนปรุง (2545) ได้ศึกษาความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสวนปรุง โดยใช้แบบวัดความสุขคนไทยและแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสุขในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิต และด้านความรู้สึกว่าชีวิตมีค่ามีประโยชน์ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความรู้สึกว่าลูกจ้างหรือผู้มาติดต่อกับตนเองได้รับความพึงพอใจมีระดับคะแนนสูงสุด (ร้อยละ 63.7)

กัลยารัตน์ อังคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 แห่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ทั้งนี้ การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวน 207 คน โดยการออกแบบเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร โดยเครื่องมือดังกล่าวจะสามารถที่จะบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ใน 5 มิติ คือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้าน

ค่านิยมขององค์กร ในมิติทางด้านผู้นำ ได้แก่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานความเอาใจใส่ ในความสำเร็จ และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุนและการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง มิติทางด้านความรักในงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้ทำ มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญแก่พนักงาน มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร จากการศึกษาพบว่าระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือมีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487 และได้ชี้ว่าในเรื่องของความละเอียดของการวัดระดับความสุขในการทำงานเห็นว่า ในการพัฒนาเครื่องมือนี้ครั้งต่อไปควรที่จะเพิ่มความละเอียดโดยปรับเปลี่ยนเครื่องมือให้มีค่าความละเอียดอยู่ที่ 1-7 ถึง 1-10 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นได้จริง และยังชี้ต่อไปอีกว่า การใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขคือการนำค่าต่างระหว่างระดับความคิดเห็นกับค่าระดับความสุขมาพัฒนาเครื่องมือที่จะสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร

สุกัญญา อินตะโศด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน จากการใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามโดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความสุขในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้าน รายได้ ขนาด และสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไม่มีผลใดๆ ความแตกต่างที่พบคือ รายได้ของบุคคล ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้มีรายได้น้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้รายได้สูง นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Luo Lu and J.B. Shih (1997) ได้ศึกษาแหล่งความสุขของประชากรไต้หวัน โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุข 9 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ความพึงพอใจจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางวัตถุ ทางการเงิน ได้มาก มีเงินเพียงพอในการจับจ่ายใช้สอย ความสำเร็จในการทำงาน มีความสบายใจ รู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขจากการที่

คนอื่นยอมเสียสละ รู้สึกถึงการควบคุมตนเองและมีความประจักษ์ใน อารมณ์ทางบวก เบิกบานใจ ผ่อนคลาย ไม่มีอะไรทำให้โกรธ และสุขภาพดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จากการศึกษาพบว่าความสุขเกิดจากการได้รับการยอมรับนับถือ โดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำหรือความสำเร็จ นอกจากนี้ความสุขยังเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีบุคคลอื่น ความเป็นปึกแผ่น ความซื่อสัตย์จากพวกพ้อง และบุคคลในครอบครัว การได้รับความสำเร็จในอาชีพ การงาน ทำให้มีหลักฐาน มั่นคง เป็นการช่วยเหลือครอบครัว การควบคุมตนเอง การพัฒนาตนเอง ความประจักษ์ในตนเอง คือการเป็นคนดี มีศีลธรรม มีคุณธรรม เป็นความยินยอมยอมรับความเป็นไปในชีวิต

Chiumento Consulting (2007) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศไทยสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป อายุระหว่าง 18-65 ปี จำนวน 1,036 ตัวอย่าง จากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

Kanokporn Nitnitiphrut (2007) ได้ศึกษา The Concept of Happiness: The Bridge between Western and Eastern Thought, and Empirical Evidence of Bangkokian's Happiness Determinant โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสุขของคน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเอง จิตใจ และสิ่งแวดล้อม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับตัวเอง ได้แก่ อายุ การมีภูมิคุ้มกันตนเอง รายได้และการศึกษา มีผลต่อความสุขของคนอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% โดยคนที่ช่วงอายุน้อยกว่า 33-34 ปี จะมีความสุขเพิ่มมากขึ้นตามอายุ ส่วนคนที่ช่วงอายุมากกว่า 33-34 ปี จะมีความสุขลดลงเมื่ออายุมากขึ้น ส่วนคนที่มีการศึกษามากกว่า 12 ปี มีแนวโน้มว่ามีความสุขมากกว่า สถานะของผู้มีรายได้จะบอกถึงสถานะการทำงานและความรับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งอาจเป็นไปได้ที่จะทำให้ความสุขเป็นลบ หมายความว่าความสำคัญของการที่ต้องรับภาระอย่างมากในครอบครัวจะทำให้รู้สึกถึงการที่บุคคลมีความเคารพนับถือตนเองในการจ้างงาน และสุดท้ายการที่บุคคลมีภูมิคุ้มกันตนเอง ซึ่งรวมถึงการมีเงินออมและการประกันภัยต่างๆ บุคคลที่มีภูมิคุ้มกันตนเองมีแนวโน้มมีความสุขในระดับที่สูง