

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี จากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข
- 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
- 2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข

2.1.1 ความหมายของความสุข

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข (Happiness)” นั้นเป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม และประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความสุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ

Andrews, F.M. and Stephen B. Whithey (1978) ให้ความหมายของความสุขว่าเป็น อารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในชีวิต และการปราศจากอารมณ์ทางลบหรือความเศร้าโศก

Edward Diener (1984 Cited in Roger Martin, 2005: 6) กล่าวว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่มาจากประสบการณ์ด้านบวก ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นความรู้สึกของจิตใจทั้งหมด ซึ่งไม่สามารถประเมินได้โดยการสังเกตจากภายนอก แต่จะแสดงออกมาในลักษณะของความรู้สึกทางด้านบวก และในทางตรงข้ามจะแสดงออกทางด้านลบหากบุคคลนั้นไม่มีความสุข

Richard Layard (2002 Cited in Kanokporn Nitnitiphрут, 2007: 4) ให้ความหมายของคำว่าความสุข หมายถึง ความรู้สึกดี การมีชีวิตที่เป็นสุข และรู้สึกว่าการสิ่งต่างๆ สบายงาม ซึ่งในทางตรงกันข้ามการไม่มีความสุข หมายถึง ความรู้สึกแย่และความอยากได้สิ่งต่างๆ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2548 อ้างถึงใน สุกัญญา อินตะโคต, 2550 : 14)

นักวิชาการด้านปรัชญาและศาสนา แบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือ การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน มียศศักดิ์ ฐานะ ตำแหน่งเป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและมีชีวิตครอบครัวที่ดี

2. ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกล้ำเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ การมีคุณงามความดี การมีความสุขจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่อย่างดี

3. ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูงที่เรียกว่า “โลกุตตระ” หมายถึงผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปลดปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นกฎธรรมชาติไม่ใช้ความทุกข์เข้ามากระทบกระทั่งบีบบังคับจิตใจ มีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์

Bruno S. Frey and Alois Stutzer (2002 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550 : 13) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นเรื่องที่อยู่คู่กับประวัติศาสตร์ของมนุษย์พร้อมๆ กับเรื่องของความดี โดยบางคนมองความสุขเป็นทั้งหมดของชีวิต ในขณะที่บางคนมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ความสุขเกิดได้จากหลายปัจจัยที่มาก เช่น การได้รับความจริงใจ การนับถือตนเอง การปราศจากความทุกข์ทางกาย ความพอใจในชีวิตครอบครัวและความสำเร็จในอาชีพการงาน เป็นต้น ซึ่งคนเรามีจิตจำกัดในการประเมินความสุขของความเป็นอยู่ต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์และทัศนคติของคนนั้นๆ ที่มีต่อเหตุการณ์หรือสภาพการณ์ที่เกิดกับตนเอง

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขของ Frey and Stutzer ได้แบ่งลักษณะของความสุขเป็น 2 แบบด้วยกันคือ ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยความสุขในเชิงภาวะวิสัยนั้นจะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์จากภายนอกของสังคม โดยมีกระบวนการทางเทคนิคที่จะหาขอบเขตของความสุขนั้น โดยไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตของคน จะวัดความสุขในขณะนั้น โดยมาตรฐานความสุขจากการประเมินของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนว่ามีการรับรู้อะไรมาบ้าง ซึ่งความสุขในเชิงอัตวิสัยนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้น ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) โดยด้านการรับรู้มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการ

เปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมา มาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ ผลกระทบต่อความรู้สึกแสดงออกในรูปของอารมณ์ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างอิงถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทางกายภาพจะส่งผ่านการรับรู้ความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลของความรู้ออกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่

2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

พระเทพเวที (ประยูร ปยุตโต) (2536 อ้างถึงใน สุกัญญา อินตะ โดด, 2550 : 16) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าหมายถึง การพัฒนาฝึกอบรมและเสริมสร้างจิตใจให้พร้อมสมบูรณ์ ประกอบด้วยดังนี้

1. คุณภาพจิต คือ การใช้คุณธรรมต่างๆ เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม เช่น ปราบณาประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์
2. สมรรถภาพจิต คือ มีสติดี มีวิริยะ สู้งาน มีขันติ อดทน มุ่งมั่น มีความหนักแน่นทางจิตใจที่จะทำงานออกมาให้ได้อย่างดี
3. สุขภาพจิตดี คือ มีจิตใจที่เป็นสุข สดชื่นร่าเริง เบิกบานปลอดโปร่ง ผ่อนคลาย ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2548 อ้างถึงใน สุกัญญา อินตะ โดด, 2550 : 16) ให้ความหมายของความสุขสมบูรณ์ซึ่งเกี่ยวพันถึงความสุขในการทำงานว่าหมายถึง การบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการด้วยใจที่เป็นสุข ทำให้จิตใจสบายไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด แม้จะมีสภาพการทำงานที่ยากลำบากหรือป่วยไข้ ก็จะมีสติจิตใจไม่หลงไหลพันเพื่อน กายใจผ่อนคลาย เรียบเย็นสบาย ไม่เครียด ไม่กังวล สภาพจิตใจดี มีวิริยะและมีกำลังใจ

พุทธทาสภิกขุ (ม.ป.ป., หน้า 29) (อ้างถึงใน สุกัญญา อินตะ โดด, 2550 : 16) ให้ความหมายของการทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง การทำงานด้วยหลักปฏิบัติธรรมหรืออาศัยบริบทของพระธรรมในการทำงาน บุคคลย่อมทำงานด้วยความพึงพอใจ ขยันขันแข็งและมีความสุขในการทำงาน

Peter B. Warr (1990 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อังคณา, 2549: 27) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Martin Seligman (2002 Cited in Claudia Wallis, 2005: Online) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข 3 ประการ ได้แก่ การที่บุคคลมีความรู้สึกตื่นตื้นตันกับสิ่งที่ยืดหยุ่นหรือพอใจ ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความรื่นรมย์ ความรัก และความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายของความสุขในการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้สรุปความหมายความสุขในการทำงานเพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษานี้โดยอาศัยแนวคิดของ Peter B Warr (1990) คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน และทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือ โศกเศร้า
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบ และความรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว และปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา

เนื่องจากแนวคิดของ Peter B Warr (1990) สามารถอธิบายองค์ประกอบความสุขในการทำงานได้ครอบคลุมแนวคิดความสุขในการทำงานทั้งหมด ได้แก่ แนวคิดของพระเทพเวที (ประยูร ulyot) (2536) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2548) พุทธทาสภิกขุ (ม.ป.ป., หน้า 29) และ Martin Seligman (2002) ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 กรอบแนวคิดความหมายความสุขในการทำงานของ Peter B Warr (1990)

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Peter B Warr (1990)	แนวคิดความสุขในการทำงาน
1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน	พระเทพเวที (ประยูร ulyot) ความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งคือการมีสุขภาพจิตดี คือ มีจิตใจที่เป็นสุข สดชื่นร่าเริง เบิกบานปลอดโปร่ง ผ่อนคลาย ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ความสุขในการทำงานหมายถึง การบรรลุจุดหมายที่ต้องการด้วยใจที่เป็นสุข มีสติจิตใจไม่หลงไหล ฟุ้งเฟ้อ ใจผ่อนคลาย เรียบเย็น ไม่เครียด ไม่กังวล Martin Seligman การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความรื่นรมย์ ความรัก และความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนอง หรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน	พุทธทาสภิกขุ การทำงานด้วยหลักปฏิบัติธรรม หรืออาศัยบริบทของพระธรรมในการทำงาน บุคคลยอมทำงานด้วยความพึงพอใจ ขยันขันแข็ง และมีความสุขในการทำงาน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน	Martin Seligman การที่บุคคลมีความรู้สึกตื่นตัวกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของบุคลากรอาจเกิดจากปัจจัยหลากหลายด้าน ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่าได้ทำงานที่ชอบ ปราศจากแรงกดดัน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ดังนั้นความสุขในการทำงานของบุคลากรจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่บุคลากรรู้สึกสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถของหัวหน้างานที่จะกระตุ้นให้พนักงานเข้ามามีส่วนรับผิดชอบ และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ความสุขในการทำงานจึงจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริง (สุกัญญา อินตะ โคค, 2550: 2)

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

iOpener เป็นหน่วยงานหรือองค์กร ที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการใช้ศาสตร์ด้านความสุขในการทำงาน มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา และมีสาขาย่อยอยู่ในประเทศคูโบ อเมริกาใต้ ยูกันดา และสหรัฐอเมริกา (iOpener, 2010: Online) iOpener (2003 อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะ โปธิ, 2550 : 40) ได้กล่าวถึงบัญญัติ 12 ประการของ iOpener สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย การทำงานให้เสร็จโดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม การได้ทำงานที่มีความหลากหลาย การมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ ความต้องได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น การได้ใช้ความสามารถที่คุณชำนาญงานนั้นให้ดี การได้รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากคุณ ความเข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่คุณทำ การได้รับการรับฟัง การมีเพื่อนในที่ทำงาน การมีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี การมีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง และมีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ Chiumento Consulting (2007) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่นำมานำซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเรื่องเงินเดือน

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้จัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาคั้งนี้ ดังตาราง 2.2

ตาราง 2.2 การจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

แนวคิด	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	
	จำแนกตามแต่ละแนวคิด	สรุป
<p>Marilyn Gardner (2004) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับการชื่นชม ยกย่องสรรเสริญเมื่อมีความสำเร็จ 2. การยอมรับนับถือ 3. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา 4. ความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในสายงานส่วนบุคคล 5. การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน 6. การมีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ 7. การรับรู้ในเป้าหมายของการทำงาน 	<p>ด้านลักษณะผู้นำองค์กร มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน</p> <p>ด้านลักษณะงาน ความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในสายงานส่วนบุคคล</p> <p>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้ 2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา 3. การยอมรับนับถือและการยกย่องชื่นชมเมื่อมีความสำเร็จ 	<p>1. ด้านลักษณะผู้นำองค์กร - มีความซื่อสัตย์ต่อผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน</p> <p>- มีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์</p> <p>2. ด้านลักษณะงาน - มีความเจริญก้าวหน้าและเติบโตในสายงานส่วนบุคคล</p> <p>- ได้ทำงานที่มีความหลากหลาย</p> <p>- มีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้</p>
<p>iOpener (2003) กล่าวถึงบัญญัติ 12 ประการของ iOpener สำหรับการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การทำงานให้เสร็จ โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม 2. การได้ทำงานที่มีความหลากหลาย 3. การมีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ 4. ความต้องได้รับการขอบคุณจากผู้อื่น 5. การได้ใช้ความสามารถที่คุณชำนาญทำงานนั้นให้ดี 	<p>ด้านลักษณะผู้นำองค์กร มีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์</p> <p>ด้านลักษณะงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ได้ทำงานที่มีความหลากหลาย 2. มีความสามารถควบคุมงานที่ทำได้ 3. ได้ใช้ความสามารถที่คุณชำนาญทำงานนั้นให้ดี 	<p>- ได้ใช้ความสามารถที่คุณชำนาญทำงานนั้นให้ดี</p> <p>- ได้ทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน</p> <p>- มีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี</p> <p>3. ด้านลักษณะบุคลิกภาพ - มีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี</p> <p>- รับรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากคุณ</p> <p>- เข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่คุณทำ</p>

ตาราง 2.2 (ต่อ) การจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

แนวคิด	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	
	จำแนกตามแต่ละแนวคิด	สรุป
<p>iOpener (2003) (ต่อ)</p> <p>6. การได้รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากคุณ</p> <p>7. ความเข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่คุณทำ</p> <p>8. การได้รับการรับฟัง</p> <p>9. การมีเพื่อนในที่ทำงาน</p> <p>10. การมีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี</p> <p>11. การมีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง</p> <p>12. มีการให้และรับข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์</p>	<p>ด้านลักษณะบุคลิกภาพ</p> <p>1. มีความคิดในแง่ดีหรือมองโลกในแง่ดี</p> <p>2. รับรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากคุณ</p> <p>3. เข้าใจถึงความสำคัญในสิ่งที่คุณทำ</p> <p>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>1. ได้รับการรับฟัง</p> <p>2. มีเพื่อนในที่ทำงาน</p>	<p>- มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า</p> <p>4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>- มีเพื่อนร่วมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้</p> <p>- ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>- การยอมรับนับถือและการยกย่องชื่นชมเมื่อมีความสำเร็จ</p> <p>- ได้รับการรับฟัง</p> <p>- มีเพื่อนในที่ทำงาน</p> <p>- ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>- หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี</p> <p>- การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ</p>
<p>Chiumento Consulting (2007) พบว่า</p> <p>10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย</p> <p>1. ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>2. ทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน</p> <p>3. หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี</p> <p>4. ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี</p> <p>5. ความหลากหลายของงาน</p> <p>6. มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า</p> <p>7. ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง</p> <p>8. เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ</p> <p>9. การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ</p> <p>10. การแข่งขันเรื่องเงินเดือน</p>	<p>ด้านลักษณะงาน</p> <p>1. ทำงานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน</p> <p>2. มีความหลากหลายของงาน</p> <p>3. มีความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี</p> <p>ด้านลักษณะบุคลิกภาพ</p> <p>มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า</p> <p>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>1. ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>2. หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี</p> <p>3. การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ</p>	<p>ความสำเร็จ</p> <p>- ได้รับการรับฟัง</p> <p>- มีเพื่อนในที่ทำงาน</p> <p>- ความเป็นมิตรและการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน</p> <p>- หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี</p> <p>- การได้รับการยอมรับเมื่อประสบความสำเร็จ</p>

จากกรอบแนวคิดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้แยกอธิบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแต่ละปัจจัยที่ได้มีการประยุกต์ใช้สำหรับการศึกษารื่อง “ความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ดังนี้

2.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กร และพนักงาน รวมทั้งผู้นำที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่างๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550: 196)

ภาวะผู้นำแบบ LEAP (1983 อ้างถึงใน สาโรจน์ โอพิทักษ์ชิววัน, 2548 : 65) Leadership Evaluation and Awareness Process: LEAP เป็นหน่วยงานหนึ่งของบริษัท Federal Express ค้นพบว่าผู้นำควรมีพฤติกรรมที่มีลักษณะของการปฏิรูป (Transformational Leadership Behavioral Dimensions) และควรมีคุณภาพของความเป็นผู้นำ 3 ประการ ได้แก่ ผู้นำที่มีบารมี ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่คำนึงถึงและดูแลเอาใจใส่ลูกน้องหรือพนักงาน และผู้นำจะมีพฤติกรรมที่ใช้การกระตุ้นทางสติปัญญา โดยทั้ง 3 มิติดังกล่าวนั้น เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญในการบริหารหรือจัดการ ซึ่งบริษัท Federal Express ได้จัดสร้างขึ้นและได้นำไปใช้ในทางปฏิบัติประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากสำหรับเรื่องของผู้นำที่มีคุณภาพนั้น ต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำที่มีความกล้าหาญมักยึดมั่นในความคิดที่ผู้อื่นไม่ค่อยจะเห็นด้วย หรือเป็นความคิดที่ไม่ค่อยเป็นที่นิยมกัน โดยทั่วไป ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของความกล้าหาญ ได้แก่ การที่กล้าที่จะเผชิญหน้าไม่หลีกเลี่ยงปัญหา กล้าที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความมั่นใจในกำลังความสามารถของตนเอง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีอิสรภาพและเป็นตัวของตัวเอง และกระทำการที่ถูกต้องแก่บริษัท แก่องค์กร แก่พนักงาน หรือแก่ทุกๆ คนต่างๆ ที่ตนเองอาจมีความยากลำบากหรืออาจจะต้องแม้กระทั่งยอมเสียสละ

2. ความไว้วางใจได้ (Dependability) มีลักษณะที่เมื่อกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้วจะต้องทำให้ตลอดรอดฝั่ง ไม่ใช่ทำครึ่งๆ กลาง ผู้นำลักษณะนี้จะรักษาคำมั่นสัญญา ทำอะไรให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ มีความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง และยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่พึ่งพาหรือติดต่อกับหัวหน้างานน้อยมาก

ขณะเดียวกันก็รายงานความก้าวหน้าของงานที่รับผิดชอบให้แก่หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา
หน่วยเหนือขึ้นไป

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำที่มีคุณสมบัติแบบนี้จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถรับผิดชอบต่อปัญหาหลายๆ
อย่าง หลายเรื่องพร้อมๆ กันได้ โดยโฟกัสไปที่เรื่องสำคัญๆ

4. ความซื่อสัตย์ (Integrity) ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ จะมีจรรยาบรรณในการดำเนิน
ธุรกิจ หรือที่ปัจจุบันมีผู้เรียกกันว่า ธรรมรัฐ (Good Governance) โดยดำเนินธุรกิจแบบมีความ
รับผิดชอบต่อสังคม ไม่ใช่เอกลัทธิส่วนตัวไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำแบบนี้ต้องทำตัว
ให้เป็นที่น่าไว้วางใจหรือนับถือของคนทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา และทำ
หน้าที่เป็นสัญลักษณ์หรือเป็นแบบอย่างให้พนักงานปฏิบัติตามได้

5. คุณพินิจ (Judgement) ผู้นำที่มีคุณสมบัติแบบนี้ จะทำการตัดสินใจบนพื้นฐาน
ของเหตุผลและข้อเท็จจริงมากกว่า เวลาตัดสินใจจะคำนึงถึงความเป็นมนุษย์มากกว่าคำนึงถึงงานที่
ทำ ผู้นำแบบนี้จะเข้าใจถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ สิทธิ และความรับผิดชอบต่อตนเอง จะ
ระมัดระวังที่จะไม่ทำอะไรนอกเหนือไปจากสิ่งดังกล่าว ใช้ประสบการณ์ในอดีตและสารสนเทศมา
ทำการตัดสินใจในปัจจุบัน และกระทำการประเมินงานหรือผลประกอบการของบริษัทหรือองค์กร
ในลักษณะของความเป็นจริงที่ดำรงอยู่

6. นับถือผู้อื่น (Respect for Others) ผู้นำแบบนี้จะให้เกียรติผู้อื่น โดยเฉพาะ
ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะมีสถานภาพหรือ
ตำแหน่งใดในองค์กรก็ตาม และจะมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อในคุณค่าของบุคคล ไม่ว่า
บุคคลนั้นจะมีภูมิหลังเป็นอย่างไรก็ตาม

2.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ลักษณะงาน เป็นลักษณะที่ทำในกิจกรรมนั้น สามารถบอกได้ว่าส่งผลอย่างไรและ
สามารถระบุคุณสมบัติที่ผู้ทำกิจกรรมหรืองานนั้นได้ว่ามีลักษณะอย่างไร (พรรรณิกา สืบสุข, 2548
: 27) ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็น
รางวัลตอบแทนตนเอง ลักษณะงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเท และเกิด
ความรู้สึกอยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2545: 65) แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานมีดังนี้

Richard J. Hackman and Greg R. Oldham (1980 อ้างถึงใน พรรรณิกา สืบสุข , 2548:
29) ลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ
ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ คือในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน หรือไม่ต้องใช้ทักษะมากมายนัก หรือใช้ทักษะซ้ำๆ
2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ซึ่งระบุได้ว่าชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการหรือได้ทำเพียงบางส่วนบางจุดของงานเท่านั้น
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่คุณค่าของงาน ความสำคัญของงานมีแค่ไหน ซึ่งผลของงานนั้นมีคุณค่าและมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ บุคคลหรืองานของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่นอกหรือในองค์กร
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างอิสระภาพเสรีในงานที่ตนรับผิดชอบแค่ไหน ได้ใช้วิจารณญาณ การตัดสินใจด้วยตนเองในการดำเนินงาน และกำหนดวิธีการทำงาน เวลาในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง หรือแค่ทำตามคู่มือหรือทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดเท่านั้น
5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่สะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับผลงานของตนเองหรือไม่

Warr's Vitamin Model (1987 Cited in Dee A. Bartrum, 2006: 18) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในงาน (Job Environment) หรือลักษณะงาน (Job Characteristic) ของ Peter B. Warr ปรมาจารย์ด้านความสุขในการทำงานจาก The Institute of Work Psychology มหาวิทยาลัย Sheffield ได้แบ่งสิ่งแวดล้อมในงานหรือลักษณะงานซึ่งเปรียบดังวิตามินที่จำเป็นคอยหล่อเลี้ยงร่างกายของมนุษย์และส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขในการทำงานออกเป็น 10 ประการ ประกอบด้วย ดังนี้

1. การมีโอกาสดควบคุม บังคับบัญชา ตัดสินใจหรือกระทำการใดๆ ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ
2. การมีโอกาสได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตนเองในการปฏิบัติงาน

3. ความเหมาะสมของภาระงานหรือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้

4. งานที่มีความหลากหลาย มีลักษณะไม่จำเจ

5. งานที่มีการระบุขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน มีผลป้อนกลับของงานรวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

6. งานที่ให้ผลตอบแทน/เงินเดือนที่เหมาะสมเพียงพอกับค่าใช้จ่าย

7. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรจะมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้องถึงจำนวนผู้ที่ติดต่อ ความถี่ในการติดต่อ และลักษณะของบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์ด้วย

8. มีความปลอดภัยทางกายภาพ ได้แก่ วิธีปฏิบัติงาน สภาพะในการทำงานและระดับความเป็นอันตรายของงาน

9. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญ เป็นตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

10. การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

ในการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดของ Warr's Vitamin Model (1987) เนื่องจากสามารถอธิบายลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ชัดเจนและครอบคลุมแนวคิดของ Richard J. Hackman and Greg R. Oldham (1980) ซึ่งได้แสดงการเปรียบเทียบ ดังตาราง 2.3

ตาราง 2.3 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

Warr's Vitamin Model (1987)	Hackman and Oldham (1980)
1. การมีโอกาสควบคุม บังคับบัญชา ตัดสินใจหรือ กระทำการใดๆ ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างอิสระภาพเสรีในงาน ที่ตนรับผิดชอบ ได้ใช้วิจารณญาณ การตัดสินใจด้วย ตนเองในการดำเนินงาน และกำหนดวิธีการทำงาน เวลา ในการทำงาน
2. การมีโอกาสได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตนเองในการปฏิบัติงาน	
3. ความเหมาะสมของภาระงานหรือปริมาณงานที่ ได้รับมอบหมาย ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้	2. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานซึ่ง ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้นๆ นับตั้งแต่ เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์
4. งานที่มีความหลากหลาย มีลักษณะไม่จำเจ	3. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง งานซึ่ง ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความชำนาญและ ความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงาน
5. งานที่มีการระบุขอบเขต หน้าที่ความรับผิดชอบ วิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน มีผลป้อนกลับของงาน รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงานหรือจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่	4. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ สะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิผลของงานต่อ ผู้ปฏิบัติงาน โดยตรง รวมทั้งความรู้สึกร่วมกัน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น
6. งานที่ให้ผลตอบแทน/เงินเดือนที่เหมาะสม เพียงพอกับค่าใช้จ่าย	
7. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรจะมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์ กับผู้อื่นซึ่งเกี่ยวข้องถึงจำนวนผู้ที่ติดต่อ ความถี่ใน การติดต่อ และลักษณะของบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์ ด้วย	
8. มีความปลอดภัยทางกายภาพ ได้แก่ วิธี ปฏิบัติงาน สภาวะในการทำงานและระดับความ เป็นอันตรายของงาน	
9. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติมีความสำคัญ เป็น ตำแหน่งที่เป็นที่ยอมรับของสังคม	5. ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ คุณค่าของงาน ความสำคัญของงานมีแค่ไหน
10. การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนต่างๆ ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	

2.2.3 ปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง ลักษณะโดยรวมของบุคคลซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ ทำให้แต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นรูปร่าง หน้าตา กิริยา ท่าทาง การวางตัว ความคิด ความรู้สึก ความสนใจ ความสามารถ สติปัญญา ทัศนคติ ฯลฯ บุคลิกภาพของคนเรานั้นเป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาในการหล่อหลอม ซึ่งสามารถปรับปรุง พัฒนา หรือเสริมสร้างให้ดีขึ้นได้ ซึ่งบุคลิกภาพมีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของบุคคลทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัว และองค์กร ประเภทของบุคลิกภาพทั่วไปประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพทางร่างกาย เป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพและความแข็งแรงในตัวบุคคลซึ่งอาจส่งผลต่อจิตใจ เช่น รูปร่าง หน้าตา สุขภาพ น้ำหนัก ความสูง ทรงผม เป็นต้น
2. บุคลิกภาพทางจิตใจ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสมอง เช่น ความจำ การลืมน จินตนาการ ความสนใจ ความตั้งใจ การตัดสินใจ เป็นต้น
3. บุคลิกภาพทางความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า สติปัญญา ไหวพริบ ความคิดริเริ่ม และความสามารถอันเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน เช่น การมีทักษะในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด การมีทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ กีฬา ศิลปะ เป็นต้น
4. บุคลิกภาพทางจริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรมจรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น
5. บุคลิกภาพทางสังคม หมายถึง พฤติกรรม กิริยา ท่าทางที่แสดงต่อผู้อื่น เช่น ชอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว ชอบออกตัว สงบเสถียร ชอบเด่น ยอมรับในเหตุผลของผู้อื่น เป็นต้น
6. บุคลิกภาพทางใจและอารมณ์ คือ ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการกระทำต่างๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย เฉยๆ กล้าหาญ ขลาด ใจเย็น ใจร้อน เป็นต้น
7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ คือ ความสามารถในการควบคุมบังคับพฤติกรรมต่างๆ ที่กระทำไปโดยเจตนาได้ เช่น เป็นคนกระฉับกระเฉง ว่องไว เฉื่อยชา ใจแข็ง ใจอ่อน มีความมั่นคง ความขยันหมั่นเพียร บากบั่น อุตุน ต่อต้านกับความลำบาก ความขาดแคลน ต่อสู้กับอุปสรรค ความเบื่อหน่าย ความตั้งใจที่ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย ขจัดอุปสรรค สงบเสถียร ไม่รุกรานใคร คนที่มีกำลังใจดีจะสามารถควบคุมพฤติกรรมไว้ได้ คนที่กำลังใจอ่อนไหวจะไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนได้ ถ้ารู้สึกดีใจก็หัวเราะออกมาดังๆ แสดงสีหน้าพอใจเกินไป ถ้าเสียใจก็ร้องไห้ แสดงความโศกเศร้า เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังได้อธิบายถึงลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Trait) ว่าเป็นบุคลิกที่มีลักษณะค่อนข้างถาวรที่อธิบายถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างของบุคคล จากการวิจัยพฤติกรรมองค์การ โดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพที่มีมาตรฐานเพื่อพิจารณาถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในเชิงบวกและเชิงลบ ทำให้ได้มิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 59) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การเปิดเผย หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก
2. การประนีประนอม หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ
3. ลักษณะยึดมั่นในหลักการ หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ
4. ความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงบุคลิกภาพที่สงบ เช่น ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกปลอดภัยและผ่อนคลาย
5. เปิดใจสู่การเรียนรู้ หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็นและใจกว้าง

Warr's Model of Mental Health (1987 Cited in Joan E. van Horn et al., 2004: 366) เป็นแนวคิดความสุขทางจิตใจของบุคคลของ Peter B. Warr ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ความรู้สึกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวลหรือความสบายใจ ความหดหู่หรือความยินดีพอใจ ความเบื่อหน่ายหรือความกระตือรือร้น ความเหน็ดเหนื่อยหรือความมีพลังเข้มแข็ง และความโกรธหรือความสงบ เป็นต้น
2. การมีแรงบันดาลใจ หมายถึง บุคคลจะแสดงความสนใจต่อสิ่งแวดล้อม ใส่ใจในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจ
3. ความมีอิสรภาพในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะต้านทานความต้องการต่างๆ จากสิ่งล้อมรอบตัว สามารถตัดสินใจและดำเนินการต่างๆ ตามความคิดของตนเองได้
4. การมีความสามารถ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาและกระทำกรต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้

Ryff's Model of Well-Being (1989 Cited in Joan E. van Horn et al., 2004: 366) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับความสุขของ Carol D. Ryff ซึ่งได้สรุปปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพและลักษณะส่วนบุคคล 6 ประการ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. ยอมรับตัวเอง หมายถึง มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเอง และต่อการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมา
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตที่ดีต่อบุคคลอื่น
3. มีอิสรภาพในการปกครองตนเอง หมายถึง ตระหนักว่าตนมีความสามารถในการตัดสินใจเคราะห์ ควบคุมและตัดสินใจในสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตัวเอง มีอิสรภาพในการใช้ชีวิต
4. สามารถเลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับชีวิตและสภาพจิตใจของตนเอง
5. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต รับรู้ว่าคุณค่ามีความหมาย
6. มีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับตนเอง

โดยในการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดของ Ryff's Model of Well-Being (1989) เนื่องจากสามารถอธิบายลักษณะบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสุขในการทำงานได้ชัดเจนและครอบคลุมทั้งแนวคิดของ Warr's Model of Mental Health (1987) และแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ซึ่งได้แสดงการเปรียบเทียบ ดังตาราง 2.4

ตาราง 2.4 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะบุคลิกภาพ

Ryff's Model of Well-Being (1989)	Warr's Model of Mental Health (1987)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548)
1. ยอมรับตัวเอง หมายถึง มีทัศนคติที่ดีต่อตัวเอง และต่อการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมา		
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีไมตรีจิตที่ดีต่อบุคคลอื่น		1. การเปิดเผย หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออก 2. การประนีประนอม หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดี พร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นทีมนำไว้วางใจ
3. มีอิสรภาพในการปกครองตนเอง หมายถึง ตระหนักว่าตนมีความสามารถในการพินิจพิเคราะห์ ควบคุมและตัดสินใจในสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ได้ด้วยตัวเอง มีอิสรภาพในการใช้ชีวิต	2. ความมีอิสรภาพในตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะต้านทานความต้องการต่างๆ จากสิ่งล้อมรอบตัว สามารถตัดสินใจและดำเนินการต่างๆ ตามความคิดของตนเองได้	
4. สามารถเลือกหรือสร้างสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับชีวิต และสภาพจิตใจของตนเอง	3. การมีความสามารถ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการจัดการกับปัญหา และกระทำการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้	
5. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินชีวิต ระบุว่าชีวิตตนเองมีคุณค่ามีความหมาย	4. การมีแรงบันดาลใจ หมายถึง บุคคลจะแสดงความสนใจต่อสิ่งแวดล้อม ใส่ใจในกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจ	3. ลักษณะยึดมั่นในหลักการ หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ เหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ
6. มีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง หมายถึง มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เปิดรับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับตนเอง		4. เปิดใจสู่การเรียนรู้ หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

2.2.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวที่ต้องประสบอยู่ทุกวันเรียกอย่างหนึ่งว่า “สภาวะในการทำงาน” มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนงานที่เป็นอย่างมากสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขต ขอนแก่น, 2552: ออนไลน์) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Conditions) ได้แก่ ความสว่างและสีของแสงที่ใช้ในการส่องสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม เสียง ชั่วโมงทำงาน และการหยุดพักชั่วขณะ เป็นการเปิดโอกาสให้คนงานได้พักผ่อนจากการเหนื่อยล้า

2. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา (Psychological Conditions) ได้แก่ ความประพฤติของผู้บริหารหรือนายจ้าง ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ดีที่พึงพอใจ คนงานก็จะสนใจและมีกำลังใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน ความมั่นคงในอาชีพ ตามหลักความต้องการของมนุษย์เราทุกคนต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต ความพึงพอใจในความต้องการตามแนวคิดหลักความต้องการพื้นฐานของ Maslow คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จรรยาพร ธรณินทร์ (2539 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549 : 50) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานขณะทำงาน เช่น หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความสิ้นสะอาด และสารเคมีอื่นๆ รวมทั้งเชื้อโรคต่างๆ

Rudolf H. Moos (1986 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549 : 10) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วยดังนี้

1. ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่า ผู้ร่วมงาน บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อน มีมิตรภาพต่อกัน และมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น

2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้นาองค์การ มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มใจและยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ

3. ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าตนเองสามารถคิดสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการทำงานต่างๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้พนักงานตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

4. ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าจำนวนพนักงานที่ร่วมกันทำงานมีความเพียงพอ ภาระงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ มีการให้เวลาในการทำงาน ตลอดทั้งมีการสนับสนุนด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเพียงพอในการทำงาน

วนิภา ว่องวัญนะ (2535) และ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) (อ้างถึงใน กัลยรัตน์ อึ้งคณา, 2549: 45) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

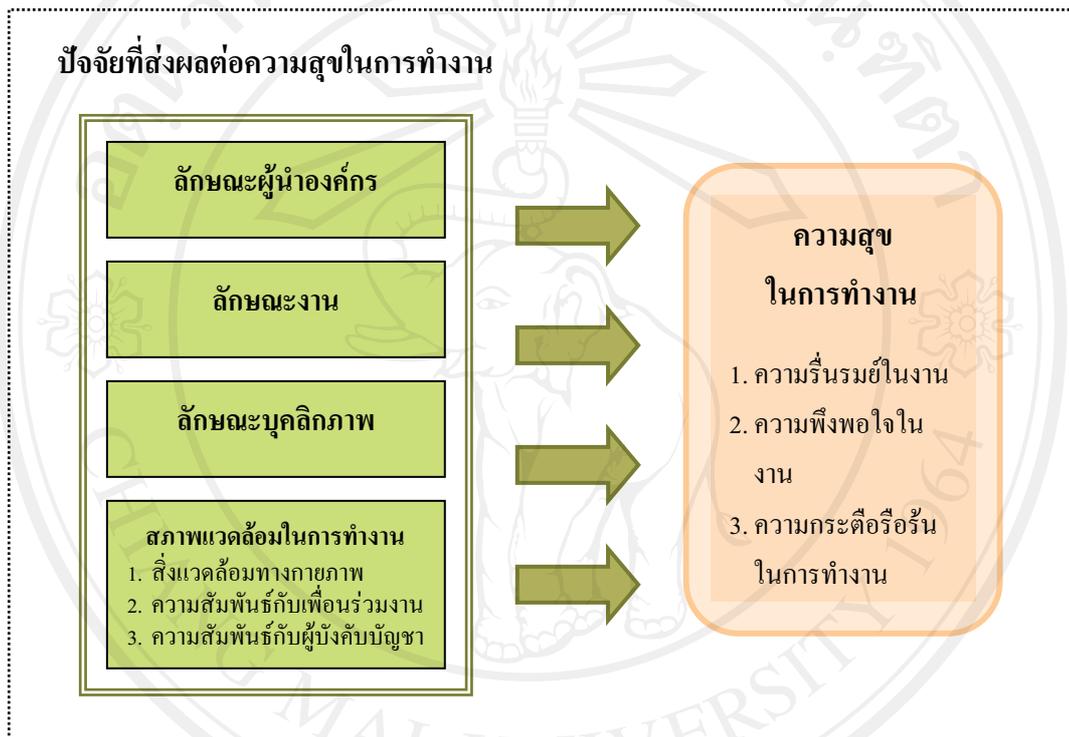
1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน
2. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคม หมายถึง สังคม สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุน
3. สภาพการทำงานที่เกี่ยวกับด้านจิตอารมณ์ หมายถึง ความคิดและความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและด้านจิตสังคม แบ่งออกเป็นความคิดสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงานและความต้องการพัฒนาตนเอง

จากแนวคิดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดย การประยุกต์แนวคิดของ Rudolf H. Moos (1986) วนิภา ว่องวัญนะ (2535) และ วิไลพร มณีพันธ์ (2539) ซึ่งสรุปว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานขณะปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ห้องทำงาน และสิ่งที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ผู้ร่วมงาน บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อน มีมิตรภาพต่อกัน ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา มีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น และมีความเอาใจใส่ต่อกันและกัน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นำองค์กร มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มใจและยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้จัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพื่อเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดของการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



จากภาพที่ 2.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะผู้นำองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะบุคลิกภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยด้านความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 4 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วย และความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างวันที่ 2 สิงหาคม ถึง 1 กันยายน 2549 จำนวน 405 คน โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 36 ข้อ เป็นการศึกษาเชิงบรรยายในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ที่มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ทั้งนี้ การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของกลุ่มประชากรตัวอย่าง

นัชชา รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร

ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลสามารถร่วมคาดคะเนความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 61.2

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท เฟิสต์ดรีก จำกัด จำนวน 110 คน ประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 77.4

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยการออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรใน 5 มิติ คือ ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วยคำถามจำนวน 40 ข้อ สืบมาจากกลุ่มตัวอย่าง 207 คน การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่าเครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก และระดับความสุข

ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ลักษณะที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบด้วย

1. ด้านผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ให้การสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงาน สร้างความเข้าใจที่ดีร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทั้งยังสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาได้ เพื่อให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุด รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกันด้วยความเป็นมิตร ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่โปร่งใสและชัดเจน และมีการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีที่ให้การยอมรับเคารพ เอาใจใส่และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดทีมงานที่ทำงานประสานกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และให้ความร่วมมือกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ
3. ความรักในงาน ได้แก่ ได้ทำงานที่รัก ที่ชอบ มีความชำนาญ ถนัด ทำท่าย มีอิสระในการได้คิดได้ทำ สามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เป็นระบบระเบียบที่แน่ชัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และผลของงานยังส่งผลต่อคนโดยส่วนรวม องค์กรให้คุณค่ากับตำแหน่งงานและงานที่ทำ เนื่องจากที่ทำงานน่าสนใจ ทำท่าย ทำแล้วไม่น่าเบื่อ ทำแล้วไม่เครียดกับงานมากเกินไป ได้ทำงานในสิ่งที่ปรารถนา คุณค่าในตนเองก่อประโยชน์ให้คนส่วนรวมมากที่สุด เป็นงานที่ทำด้วยใจมิใช่ถูกบังคับให้ทำ สามารถเสนอแนวคิดและมีโอกาสนำแนวคิดนั้นไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม
4. ค่านิยมร่วมขององค์กร ได้แก่ สามารถประสานผลประโยชน์ขององค์กรและคนส่วนใหญ่ ทำงานภายใต้เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ซึ่งสามารถตอบสนองกับนโยบายขององค์กร เป็นองค์กรที่มีค่านิยมและนโยบายที่ตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง องค์กรเห็นคุณค่าของเราในการทำงาน ตลอดจนได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมรสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม และสามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุกัญญา อินตะโศด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยศึกษาจากพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 223 คน เกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคม ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความสุขในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีการกำหนดมาตราประเมินค่า 4 ระดับ ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบที่มีเกณฑ์การให้คะแนนระดับ 1-4 รวมคำถามทั้งหมด 18 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยทางชีวสังคมใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยทางชีวสังคมใช้ One-way ANOVA และ t-test การวัดความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงานใช้ t-test และการวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้าน รายได้ ขนาด และสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน ไม่มีผลใดๆ ความแตกต่างที่พบคือ รายได้ของบุคคล ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรมมี ความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้มีรายได้น้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้รายได้สูง นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกันมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภณีย์วิจัยความสุขชุมชน (2551) ได้ศึกษาการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสำรวจประชาชนจำนวน 2,023 คน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติวิจัยสัมประสิทธิ์การถดถอย จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานมีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับ เพื่อนร่วมงาน สุขภาพกาย สุขภาพใจ/อารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ ไป ด้านหัวหน้าที่รายงานตรง ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการใช้เวลา/การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัท/นโยบาย/ผลิตผล ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า โดยปัจจัยสำคัญ 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า 2) ธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3) การส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว

Joan E. van Horn และคณะ (2004) ได้ศึกษาเรื่อง The Structure of Occupational Well-Being: a Study Among Dutch Teachers ซึ่งทำการสำรวจในครูชาวดัชท์ที่สังกัดทั้งในโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 1,252 คน ในการศึกษาใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงาน ซึ่งประยุกต์จากแนวคิดของ Warr (1987, 1994) และ Ryff (1989) ซึ่งประกอบด้วยมิติต่างๆ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสุขทางอารมณ์ ประกอบด้วย ความรู้สึกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวล ความสบายใจ ความหดหู่ ความยินดีพอใจ ความเบื่อหน่าย ความกระตือรือร้น ความเหน็ดเหนื่อย ความมีพลังเข้มแข็ง ความโกรธ และความสงบ เป็นต้น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความไม่สบายใจในการทำงาน เช่น เครียด กังวล ร้องไห้ เป็นต้น
2. ความสุขทางอาชีพ ประกอบด้วย แรงบันดาลใจหรือความต้องการ เช่น ความสนใจต่อสิ่งแวดล้อม ใส่ใจต่อกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสิ่งจูงใจ ความสามารถของบุคคล เช่น ความสามารถในการจัดการกับปัญหา และกระทำการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ และความมีอิสรภาพในตนเอง เช่น ความสามารถที่จะต้านทานความต้องการต่างๆ จากสิ่งล้อมรอบตัว สามารถตัดสินใจและดำเนินการต่างๆ ตามความคิดของตนเองได้
3. ความสุขทางสังคม ประกอบด้วย การมีมนุษยสัมพันธ์และมีมิตรจิตต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียน เช่น รู้สึกสบายใจเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น เพื่อนร่วมงานมาขอคำปรึกษาและการสนับสนุน เป็นต้น
4. ความสุขทางการรับรู้ต่างๆ ได้แก่ ความสามารถในการรับข้อมูล และการสูญเสียความคิดในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกยากลำบากในการทำงาน เป็นต้น
5. ความสุขทางภาวะร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย ภาวะทางสุขภาพร่างกาย และจิตใจของบุคคล เช่น อาการปวดหัว อาการที่อาจบ่งชี้ถึงภาวะเส้นเลือดตีบ และอาการปวดท้อง เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีผลต่อความสุขในอาชีพของครูชาวดัชท์ ได้แก่ ความสุขทางอาชีพ ความสุขทางสังคม และความสุขทางอารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขทางอารมณ์จะมีผลต่อความสุขในอาชีพของครูชาวดัชท์มากที่สุด

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

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved