

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร รายงานวิจัย รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

Ed Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลถึงความดี ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ โดยองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

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

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ทำ สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เต็มใจสละชีวิตในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อ

เห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มี
ความสุข

Jame Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) กล่าวว่า
ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่
สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การ
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
มากขึ้นและผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น
ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วย
ความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความ
ผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงานสี่
ด้านด้วยกันดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิด
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงาน
ขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การ
สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็น
สุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรัก
และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีใน
สิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ใจเป็ดใจปลิดในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่
จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ
ในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณ
ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับ
มอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก
ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อ
ปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการ
ยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้

ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบความสุขทั้งสี่ด้านดังกล่าว Jame Manion กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมงานใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงาน คือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อึ้งคณา, 2549: 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น ภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ความตื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
- 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

Richard E.Watton (อ้างถึงใน นภัชชล รอดเที่ยง , 2550) กล่าวว่า มิติของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความสุข โดยผลของการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คือ การทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์และทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นการใช้กลยุทธ์การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกภาคส่วน โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนี้

1. การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะอนามัยมีความปลอดภัย ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจ
2. การทำงานที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าในการทำงาน
3. การให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีอำนาจในการควบคุมตนเอง มีทักษะที่หลากหลาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถและมีข้อมูลที่มีความหมายและส่งผลในอนาคต
4. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยผ่านกระบวนการประเมินค่างานซึ่งองค์กรมีความสามารถในการจ่ายและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคม
5. สิทธิในการทำงานของพนักงาน โดยมีสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรมและได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเพียงพอถูกต้อง
6. บุรณาการทางสังคมในองค์กร โดยบุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยความเป็นมิตร มีความเปิดเผย มีการช่วยเหลือกัน การปลอดจากอคติ ความเสมอภาคในโอกาส มีระบบการเคลื่อนย้ายตำแหน่งการสนับสนุนกันภายในกลุ่มแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันที่นอกเหนือจากเรื่องงาน
7. สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ไม่ทำงานจนหารุ่มร่ามค่าจ้างไม่มีเวลาพักผ่อน
8. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม โดยองค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อสังคม สังคมมองว่างานเป็นอาชีพที่มีเกียรติพนักงานมีความภาคภูมิใจ

การเป็นองค์กรที่มีความสุขในเชิงสร้างสรรค์ได้จะต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย การบริหารจัดการ การพัฒนาความเป็นผู้นำบุคลิกลักษณะของผู้บริหาร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นเพียงปัจจัยสนับสนุน กิจกรรมหนึ่งเท่านั้น

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

การสร้างความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรให้ดำเนินต่อไปได้อย่างยั่งยืน การเป็นองค์กรที่มีความสุขในเชิงสร้างสรรค์ได้จะต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยในการศึกษารุ่นนี้ได้ทำการศึกษปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์

ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาภายใต้กรอบแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำขององค์กร

บทบาทของผู้นำ มีบทบาทที่สำคัญในการทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า “ผู้นำ” (Leadership) เป็นผู้ขับเคลื่อนความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร ลักษณะของผู้นำในอันที่จะสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้น เอื้อให้เกิดความผูกพันในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Samual R.House (1996) ได้กล่าวว่าผู้นำ คือ ผู้ใช้อำนาจทางการ Authority ซึ่งได้มากับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเพื่อให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติตาม การบริหารจัดการจึงประกอบด้วย การนำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้นำลงไปสู่การปฏิบัติ การประสานงานและการจัดคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการแก้ไขปัญหาประจำวันที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

John P.Kotter (1999) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ที่สลับซับซ้อนได้ การบริหารจัดการที่ดีทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในแง่มีแผนงานที่เป็นทางการ มีโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจนแน่นอน และมีการกำกับดูแลให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผน โดยผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคตจากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงบันดาลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

สมบัติ กุศุมาวลี (2539) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบริกร (Leadership as Servant) เป็นมุมมองใหม่ของผู้ผู้นำที่ได้มุ่งเน้นหาอำนาจ บารมี ลาก ยศ สรรเสริญ แต่เป็นผู้ผู้นำที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง ได้ชี้ถึงจุดเน้นของผู้ผู้นำแบบบริกร ไว้ 7 ประการ คือ

1. แบ่งปันข้อมูล (Sharing information)
2. สร้างวิสัยทัศน์ (Building a common vision)
3. เรียนรู้จากความผิดพลาด (Learning from mistake)
4. ความเป็นอิสระสูง (High levels of inter-dependence)
5. จัดการตนเอง (Self-management)
6. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ (Questioning present assumptions and mental model)

7. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน (Encouraging creative input from every team member)

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

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง
2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ
3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตนและจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม
4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ
5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้
6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสียดังกล่าวด้วยตัวอย่าง
8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่าในการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการ นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรม ซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรกล่าวคือโดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความต้องการที่จะได้รับ

การยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้นหากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นไปในเชิงที่สร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือความสุขและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลและรวมถึงองค์กรด้วย

Abraham Maslow (อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ , 2527) ได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต่ำถึงขั้นสูงรวม 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม (Belonging Needs) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการสำเร็จที่ได้ทำดังใจปรารถนา (Self-Actualization) โดย Maslow เชื่อว่ามนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานคือความต้องการทางร่างกายก่อน จึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับสูงขึ้นไป คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคมตามลำดับ

Clayton Alderfer (อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2527) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer's ERG Theory) ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของ Maslow แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อ ดังนี้ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs)

สรุปได้ ว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ คือสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ เมื่อถูกตัดขาดจากกลุ่มก็จะเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยว ซึ่งเป็นสาเหตุของความทุกข์ในจิตใจ ดังนั้นไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ด้วยเหตุผลที่ว่าความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขเนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะ งาน (Job Characteristics) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าหากพนักงานได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด มีความชำนาญ และมีความชอบพนักงานจะทำงานได้ดีและมีความสุข การที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่พนักงานเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้องโดยสามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ดี ซึ่งจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกลักษณะที่มิใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ ผู้ร่วมงาน หรือการให้งานที่พนักงานคนนั้นๆ มีความชำนาญ ชอบ และสามารถทำได้ดี นอกจากนี้แล้วในเรื่องของลักษณะงาน รูปแบบความรับผิดชอบ เนื้องาน ความชัดเจนของหน้าที่ก็เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขได้ (จรรยา ชูทัฬห , 2547: ออนไลน์)

Deci, E. and Ryan, R.M. (1990) (อ้างถึงใน อรพินทร์ ชูชม และคณะ, 2542) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มองแรงจูงใจภายในในรูปแบบความต้องการ ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่ง

ด้วยกันคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

1. ความต้องการมีความสามารถ (Need for Competence) บุคคลที่ต้องการมีความสามารถจะแสวงหาและเอาชนะสิ่งท้าทายต่างๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถโดยความต้องการมีความสามารถ ประกอบด้วย ความชอบสิ่งที่ท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็นและความรอบรู้ อย่างอิสระ

2. ความสนใจ ความตื่นเต้นและการตื่นไหล (Interest Excitement and Flow) พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์จากภายใน กิจกรรมที่ถูกจูงใจภายในคือ ลักษณะที่เพลิดเพลิน รางวัลที่ได้จากการทำกิจกรรม คือ ประสบการณ์ความเพลิดเพลินในกิจกรรมนั้น ในความเพลิดเพลินนั้นจะประกอบไปด้วยประสบการณ์ที่ต้องการความตื่นไหลจากช่วงเวลาหนึ่งไปยังช่วงเวลาถัดไปภายใต้เงื่อนไขของสิ่งที่ท้าทายในงาน ซึ่งบุคคลจะสนใจมากกับสิ่งที่ทำอยู่

3. ความต้องการที่จะกำหนดตนเอง (Need for Self-determination) มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่อยากจะควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง เมื่อไรก็ตามที่บุคคลมีรู้สึกว่าตนเองเป็นสาเหตุของพฤติกรรม เป็นอิสระในการสร้างสรรค์พฤติกรรมของตนเอง มีการเลือกได้ ถือว่าบุคคลนั้นถูกจูงใจจากภายใน ดังนั้นความต้องการที่จะลิขิตตนเองจึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นผู้เลือกมากกว่าที่จะถูกควบคุม โดยบุคคลจะต้องเป็นอิสระจากเงื่อนไขการเสริมแรง แรงขับหรือแรงกดดันที่จะเป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคล

4. แรงจูงใจภายในงาน (Task-intrinsic Motivation) บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงสภาวะแรงจูงใจเฉพาะอย่างเพื่อค้นพบรางวัลในตัวองงาน แรงจูงใจภายในจึงเป็นการประพฤติทำงาน เรียนรู้ แก้ปัญหา เสาะแสวงหาและปรับประสบการณ์ใหม่ พากเพียรในงานและประมวลผลข้อมูลเพื่อความพึงพอใจทางจิตใจในการทำสิ่งเหล่านี้มากกว่าโอกาสที่จะได้รับรางวัลภายนอกงาน อย่างไรก็ตามไม่มีใครที่จะมีแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียว บุคคลจะมีแรงจูงใจทั้งสองชนิดนี้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจุบันประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในองค์กรธุรกิจ เพื่อเป็นการสร้างและผลักดันให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตทั้งงานและครอบครัวที่ดีขึ้น ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานสามารถสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอีกด้วยแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้มากมายทั้งนักวิชาการต่างประเทศและในประเทศ ดังนี้

ติน **ปรัชญาพุทธ** (2530: 266) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 29) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่แต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการนำเสนอความหมายและแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังมีผู้ให้แนวคิดขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Walton R.E (อ้างถึงใน ภูมิศาสตร์เมธาธรรมสาร , 2548) ได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติทั้ง 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือการได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง ของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working Conditions) การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงาน ในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคตรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันงานที่ทำอยู่
5. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) การทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับประกันความสำเร็จ มีคุณค่าและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) สนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานแต่ละคน

Huse and Coming (1980) (อ้างถึงใน บุญยาณี จันท์เจริญสุข, 2537: 11) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การที่มีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ มีให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ไต่คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยการอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

2.3.5 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมขององค์กร

การทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้น ปัจจัยสำคัญคือพนักงานที่ทำงานอยู่จะต้องเห็นความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกันองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานให้ความสำคัญ ตระหนักถึงและยึดเอาเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน ประกอบกับอุดมคติในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรก็จะยิ่งเป็นตัวเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ภายใต้อัตลักษณ์ ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่องค์กรกำหนด

ความหมายของ ค่านิยม

จตุรรัตน์ เอื้ออานวย (2549) กล่าวว่า ค่านิยม (Values) คือความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคม และกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม

สรูปได้ ว่าค่านิยมหมายถึง ความเชื่อที่คนยึดถือเอาไว้ในจิตใจซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อรูปแบบพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่แสดงออกมาก ซึ่งค่านิยมของแต่ละกลุ่มจะสะท้อนออกมาให้เห็นในรูปแบบของวัฒนธรรมประจำกลุ่มนั้นๆ ที่คนในกลุ่มยึดถือปฏิบัติ

ความหมายและความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน

สุรพล พยอมแย้ม (2537) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่ คาดหวังว่าจะ ได้จากงานและเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติตัวว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรและควรใด ้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน โดยทั่วไป “ค่านิยม” (Value) นั้นประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ความเชื่อ (Believe) และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Cognitive) ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นส่วนที่แสดงถึงวิถีทางของการ กระทำว่า “อะไรควรทำ” หรือ “อะไรไม่ควรทำ” กล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

Nord Et. (อ้างถึงใน สิริอร วิชชาวุธ, 2544) ได้แบ่ง ค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) โดยค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน พนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงานเพื่อองค์กร ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะชอบงานที่มีความท้าทายต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน ชอบงานที่ตัดสินใจได้ ้ด้วยตัวเอง งานที่มีการเรียนรู้ในสิ่ง ใหม่ๆ และงานที่ เปิดโอกาสให้ มีความก้าวหน้าในตนเอง ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) จะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและ

ความมั่นคงโดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผล ของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน ซึ่ง ค่านิยมในการทำงานของพนักงานจะต้องมีความสอดคล้อง ้องกับค่านิยมขององค์กรจึง จะทำให้เกิด การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ ตอบสนองสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความ รื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Peter Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยาธน์ อ่องคณา , 2549: 37) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงประยุกต์ใช้ แนวคิดของ Peter Warr ในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้ และใน การศึกษาครั้งนี้ได้ ทำการศึกษาจากปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในด้านผู้นำ ด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะ งาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของ พยาบาลงานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษา คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองโดยการสุ่ม ตัวอย่างประชากรจำแนกตามกลุ่มงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์ สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้ คุณลักษณะงานและ ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการ ติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ใน ระดับสูง

จารุมา ชูช่วง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่ง หนึ่ง รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงสหสัมพันธ์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 3 - 8 ที่มีใช้ผู้บริหาร ที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดค่านิยมในการทำงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้าและ ส่วนที่ 4 เป็นแบบวัดพฤติกรรมการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติ บรรยายการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมใน

การทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของ หัวหน้าไม่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

นภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง โดยการสุ่มตัวอย่างประชากรจำแนกตามกลุ่มงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน จาก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่ง ทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัวนโยบายการบริหารงาน ลักษณะ งาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจ ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วม คาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขใน การทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.1

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่ม ตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ประวัตินักศึกษาและแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข และ ระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน ในการทดสอบค่าความเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้ค่า ความเชื่อมั่นของเครื่องมือมาใช้ในการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นอกจากนี้ในการรายงานผล การวัดการทำงานอย่างมีความสุขผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ยทางสถิติมาใช้ในการแปลผลข้อมูลของ เครื่องมือดังกล่าวด้วย วิ ตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมี ความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด ห้ามิติ

ได้แก่ มิติด้านผู้นำ มิติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติด้านความรักในงาน มิติด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมิติด้านค่านิยมขององค์กร เครื่องมือดังกล่าวสามารถวัดระดับความคิดเห็นระดับความสุขในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูง กล่าวคือ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) และจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากทั้งสองส่วน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จากค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.487 กล่าวได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

กัลยารัตน์ อัจฉณา (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงานและแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86, 0.93 และ 0.95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาความเที่ยงได้เท่ากับ 0.92 , 0.91 และ 0.89

ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการเสริมพลังอำนาจในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved