

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร รายงานวิจัย รวมทั้งทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุข
2. แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับงาน
 - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมกับองค์กร
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน
 - 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1. ความหมายของความสุข

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึงความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551 : 38) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่นการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ใน

ทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2003) (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Dupuy (1977 : 52) ความสุข หมายถึง ความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวัน และหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้น แล้วแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคลและมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

Orem (1991 : 20) ความสุข หมายถึง ภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

พระธรรมปิฎก (2536 : 26) ได้กล่าวถึงความสุขว่า มี 2 แบบ คือ ความสุขจากภายใน หมายถึง มีความสงบในใจตนเองหรือมีความสุขจากการรู้เท่าทัน เข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลาย เป็นความสุขทางปัญญาเนื่องจากการรู้เห็นแจ้งความจริงนั้นเป็นความโปร่งโล่งไม่มีการติดขัดบิบบั่นใจ ซึ่งเป็นสุขภายในของบุคคล สำหรับความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก นอกจากนั้นพระธรรมปิฎกยังได้แบ่งความสุขออกเป็น 3 ระดับดังนี้

สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือได้เห็นกับตา คือ การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ มีฐานะ มีตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในสังคม มีมิตรสหายบริวาร และการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ตามองไม่เห็น คือ เรื่องของคุณธรรมความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ มีความศรัทธาในสิ่งดีงามเป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการ

ปฏิบัติต่อสิ่งรอบข้างหรือคนรอบข้างอย่างถูกต้องเหมาะสม และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมชั้น โลกุตตระที่อยู่ในทางธรรม คือ ความเป็นผู้มีจิตใจที่เป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้และเข้าใจถึงความเป็นไปของโลกและชีวิตตามความเป็นจริงจนไม่หวั่นไหวเมื่อมีสิ่งใดมากระทบ วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปลดปล่อยให้สิ่งต่างๆ เป็นไปตามธรรมชาติที่ควรจะเป็น โดยไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบบังคับจิตใจ เป็นผู้ที่มีความสุขกับตนเองตลอดเวลาถือว่ามีชีวิตที่สมบูรณ์

อภิสิทธิ์ ชำรงวางกูร (2542) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขกับสุขภาพจิตที่ดีนั้นมีความหมายคล้ายคลึงกัน ความสุขประกอบด้วยภาวะจิตใจและร่างกายที่สมบูรณ์ โดยมีสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ ความสุขของคนเราแบ่งออกเป็น 8 เรื่องใหญ่ๆ ที่มีผลสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ดังนี้

1. ความสุขจากการมีหลักประกันของชีวิต มีทรัพย์สินเงินทอง มีอาชีพไม่มีหนี้สิน

2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

3. ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น

4. ความสุขจากการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนในสังคม หรือคนรอบข้าง

5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ ในตนเอง และบุตรหลาน

6. ความมีอิสระภาพ คือมีอิสระในความคิด การพูด และการกระทำในทาง

สร้างสรรค์โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่น

7. ความสุขจากการบรรลุธรรม หมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม

8. มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งบ้านเรือน ชุมชน ธรรมชาติรอบตัวไม่มีมลภาวะ

กรมสุขภาพจิต (2549 : 20) ได้กล่าวว่า ปัจจัยหลายอย่างทั้งจากปัจจัยภายนอกและภายในตัวบุคคลมีผลต่อความสุขของตัวบุคคล ความสุขของคนนั้นมีปัจจัยมากกว่าเรื่องเงินและเสรีภาพโดยความจริง 12 ข้อของความสุขนั้นมีดังนี้

1. ความสุขเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ ด้วยวิธีการต่างๆ

เช่น การสอบถาม การวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้น นอกจากนั้นความสุขคือสิ่งที่ผกผัน โดยตรงกับความทุกข์เมื่อความสุขมากขึ้นความทุกข์ลดลง

2. การแสวงหาความสุขนั้นเป็นธรรมชาติของคน โดยคนจะหาวิธีสร้างความสุข

โดยเปรียบเทียบต้นทุนที่ลงไปและผลที่จะได้รับจากวิธีต่าง ๆ

3. สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่มีคนที่มีความสุขมากที่สุด ดังนั้นนโยบายสาธารณะควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขและลดความทุกข์ให้มากที่สุด

4. สังคมจะมีความสุขหากคนในสังคมมีเป้าหมายร่วมกัน เนื่องจากความสุขของคนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้อื่นๆ ถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมายของความสุขในสังคม จึงจะสามารถร่วมกันจัดระบบของสังคมให้เกิดประโยชน์สาธารณะขึ้นได้

5. การมีเพื่อน มีครอบครัว มีงานทำ เป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงิน ดังนั้น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความสุขของคนด้วย

6. คนมักมีความสุขทุกข์กับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพราะคนมีความยึดติดกับสถานภาพปัจจุบัน ชอบสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย เพราะข้อเท็จจริงชี้ว่าความปลอดภัยในสังคมและสุขภาพจิตจะด้อยลงในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง

7. คนมักใส่ใจกับสถานะทางสังคมของตนอย่างยิ่ง โดยคนมีธรรมชาติที่ต้องการจะดีกว่าผู้อื่น นี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนาไปมาก เมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้นก็จะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลง โดยเปรียบเทียบ การที่คนทำงานเพิ่มขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้นก็ทำให้คนอื่นมีความสุขมากขึ้น

8. คนมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ เมื่อได้สิ่งที่ดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึกเคยชิน ดังนั้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน รายได้ในปีต่อไปจะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยได้รับคนจึงจะรู้สึกมีความสุข

9. ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากพอๆกับปัจจัยภายนอก
Frey and Stutzer (2002) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยที่ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) จะวัดจากความสุขจากกฎเกณฑ์สังคม โดยจะวัดความสุขในขณะนั้นตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขในเชิงอัตวิสัย จะเน้นวัดจากความสุขส่วนตัวของแต่ละบุคคล ว่ามีการรับรู้ถึงความสุขอย่างไร โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และประสบการณ์ นอกจากนี้ความรู้สึกว่ามีความสุขหรือไม่นั้น ประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ การรับรู้ (Cognition) และผลกระทบต่อความรู้สึก (Affect) ประเด็นด้านการรับรู้ (Cognition) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องความยุติธรรม ตลอดจนการเปรียบเทียบเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยยึดเอาประสบการณ์ที่เคยผ่านมา มาเป็นส่วนประกอบในการรับรู้ ผลกระทบต่อความรู้สึก แสดงออกในรูปของอารมณ์ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลประเมินสถานการณ์ที่ตนประสบ ณ เวลานั้น ในขณะที่

ที่องค์ประกอบของการรับรู้อ้างอิงถึงเหตุผลทางสติปัญญาของความรู้สึกว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแสดงออกมาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งทางกายภาพแล้ว จะส่งผ่านการรับรู้ ความรู้และแปรสภาพเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจ ในขณะที่จิตใจจะส่งผ่านความรู้สึกจากเหตุการณ์ที่ผ่านมาเพื่อตีความสิ่งที่เกิดขึ้นและส่งผลของความรู้สึกไปทางร่างกายเพื่อแสดงออกซึ่งความรู้สึกนั้น ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวะและสังคมที่เป็นอยู่

3. องค์ประกอบของความสุข

Warr (1990) (อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549 : 37) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความตื่นระมยในการปฏิบัติงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (Self - validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน

1. ความหมายของความสุขในการทำงาน

รวมศิริ เมนะ โปธิ (2550 : 48) การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร ที่มีลักษณะ

สำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำก็ต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึที่ดีที่เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องมาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

เกษม ต้นติผลาชีวะ (2545 : 28) กล่าวถึง ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้น ผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงาน แต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของและไม่ค่อยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร

พระเทพเวที (ประยูรค์ ญุตโต. 2563 ; อ้างถึงใน สุภัญญา อินตะ โดด. 2550 : 16) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การพัฒนาฝึกอบรมและเสริมสร้างจิตใจให้พร้อมพร้อมสมบูรณ์ ประกอบด้วยดังนี้

1. คุณภาพจิต คือ การใช้คุณธรรมต่างๆ เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม เช่น ปราบณาประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์

2. สมรรถภาพจิต คือ มีสติดี มีวิริยะ ตั้งใจ มั่นคง อดทน มุ่งมั่น มีความหนักแน่นทางจิตใจที่จะทำงานออกมาให้ได้อย่างดี

3. สุขภาพจิตดี คือ มีจิตใจที่เป็นสุข สดชื่น ร่าเริง เบิกบานปลอดโปร่ง ผ่อนคลาย ไม่หม่นหมอง หรือ โศกเศร้า

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต. 2548 ; อ้างถึงใน สุกัญญา อินตะโคต. 2550 :

16) ให้ความหมายของความสุขที่สมบูรณ์ ซึ่งเกี่ยวพันถึงความสุขในการทำงานว่า หมายถึง การบรรลุจุดมุ่งหมายด้วยใจที่เป็นสุข ทำให้จิตใจสบาย ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใด แม้จะมีสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือ ป่วยไข้ ก็จะมีสติ จิตใจไม่หลงไหลพินเพื่อน ภายใจผ่อนคลาย เรียบเย็นสบาย ไม่เครียด ไม่กังวล สภาพจิตใจ มีวิริยะ และกำลังใจ

Ed Diener (2003 : 32 ; อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547 : 26) อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก เป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Jo Manion (2003 : 42 ; อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551 : 39 - 45) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่คืดต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านด้วยกันดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน
2. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรัก และผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน
3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา
4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่องจากองค์ประกอบความสุขทั้ง 4 ด้านดังกล่าว

Manion (2003 : 42) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมงานใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวกความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไปจากแนวคิดของการทำงานอย่างมีความสุขดังกล่าว สรุปได้ว่า การทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมไปถึงมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุข จึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์. 2550 : 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ
2. รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ
3. รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี
4. รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ
5. รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ
7. มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่ สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที

Cathy Greenberg, Dan Baker and Collins Hemningway (2006 : 35-36) องค์กรแห่งความสุขว่า คือ องค์กรที่ทุกคนในทุกระดับสามารถแสดงจุดเด่นที่หลากหลายของตนออกมา

เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ในอันที่จะสร้าง
 นัยสำคัญของการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความพึงพอใจในสินค้าและบริการเพื่อที่จะ
 สร้างผลกำไรให้เกิดขึ้น และให้สินค้าและบริการนั้นสามารถสร้างสิ่งที่แตกต่างและนำสิ่งที่ดีสู่
 ผู้บริโภค กล่าวคือ หากเกิดความสุขในองค์กรแล้วผลที่จะตามมาคือองค์กรสามารถสร้างผล
 กำไรได้เพิ่มสูงขึ้น มีโอกาสเติบโตในธุรกิจ และความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น ซึ่ง
 กล่าวได้ว่าเป็นการสร้างแผนการเติบโตในระยะยาวขององค์กรในฐานะองค์กรแห่งความสุข
 ซึ่งประกอบด้วยความสุขอันลึกจากความเบิกบานอย่างเต็มที่ ซึ่งเกิดจากความผูกพันของคนใน
 องค์กรที่จะสร้างพลังแห่งความสำเร็จให้เกิดขึ้นตามพันธกิจที่ได้สร้างร่วมกันขององค์กร

2. องค์ประกอบของความสุข

Stephen C. Lundin และคณะ (2546 ; อ้างถึงในรวมศิริ เมนะ โปธิ. 2550 : 11) ได้
 กล่าวถึงตลาดปลาไฟค์เพลซ ซีแอตเติล สหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดที่มีชื่อเสียงถึงภาพการ
 ทำงานอย่างมีความสุข โดยไม่เพียงแต่ตัวผู้ทำงานจะมีความสุขเท่านั้น หากแต่เขายังสามารถส่ง
 ผ่านความสุข ไปยังลูกค้าที่มาซื้อปลาจากพวกเขาด้วย ซึ่งการสร้างความสุขในการทำงานนั้น
 ได้ตั้งอยู่บนปรัชญาปลาอิม (Fish Philosophy) ซึ่งประกอบด้วย

1. เล่น คืองานสำเร็จเมื่อสนุกกับงาน การเล่นไม่ได้เป็นแค่กิจกรรม แต่เป็น
 สภาวะของจิตใจที่จะประจุพลังใหม่ในภารกิจเฉพาะหน้า และจุดประกายความคิดสร้างสรรค์
 ในการแก้ปัญหา

2. สร้างสรรค์วันดี คือเวลาที่คุณสามารถ “สร้างสรรค์วันดีๆ” (หรือช่วงเวลา
 ดีๆ) ด้วยความเอื้ออาทรเล็กๆ น้อยๆ หรือการแสดงน้ำใจที่สร้างความประทับใจไม่รู้ลืม

3. ใส่ใจให้บริการ คือให้ความสนใจอย่างเต็มที่ต่อกันและกัน การตั้งใจ
 “อยู่ตรงนั้น” โดยไม่ต้องลอยหาย ไปคือวิธีการฝึกการตั้งใจให้กับงานและต่อต้านความเบื่อ
 หน่าย

4. เลือกสร้างทัศนคติ คือถ้าคุณมองแต่สิ่งเลวร้ายคุณก็จะพบมันทุกหนทุกแห่ง
 แต่ถ้าคุณรู้ว่าตัวคุณเองมีอำนาจในการเลือกแนวทางรับมือกับความเป็นไปของชีวิตจริง คุณก็
 สามารถมองเห็นสิ่งที่ดีที่สุดและพบช่องทางที่คุณไม่เคยนึกฝันว่าจะเป็นไปได้

Iopener (2003: 34) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็น
 ส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร โดยเป็น
 ปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจใ้องค์กรที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึง
 ความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไร องค์กรเข้าใจว่าพนักงานที่มี

ความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน นอกจากนั้นพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจและแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย กล่าวได้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน แต่เป็นเครื่องมือในการทำหน้าที่ดีกว่าทั้งในด้านผลิตผล ความผูกพันกับองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน หากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่เขาได้ทำแล้ว เขาก็จะมีความสุขและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเป็นที่แน่นอนว่าองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว ความสุขภายในองค์กรย่อมเกิดขึ้น แต่มีนักธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมากมายกล่าวว่า ความสำเร็จไม่ได้เหมือนกับความสุข ความ สำเร็จนั้นไม่นำไปสู่ความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจกับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงข้ามความสุขในการทำงานจะเป็นตัวนำพามาซึ่งสิ่งนั้น นอกจากนั้น การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะพามาซึ่งการอยู่กับองค์กรนานขึ้น แสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย แสดงความคิดในเชิงบวกทำงานนานขึ้นและหนักขึ้น ได้รับการเคารพนับถือและยอมรับจากคนอื่น ๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขเช่นเดียวกันกล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

Lockergnome (2006 : 34) ได้กล่าวว่า การมีความรู้สึกในทางบวกจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และทำให้คนสามารถคิดในการสร้างสรรค์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งการมีความรู้สึกเชิงบวกนั้นจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ปัญหาได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และอย่างชาญฉลาด พนักงานที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุข ความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ลูกค้าที่ได้รับความสุขนั้น ๆ ไปด้วย ทำให้องค์กรสามารถกลับเข้าสู่การแข่งขันในตลาดได้อย่างสมบูรณ์ โดยวิธีการในการสร้างความสุขในเกิดกับลูกค้านั้นต้องเริ่มจากตัวพนักงานในองค์กรก่อนซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการในการสร้างความสุขที่พนักงานสามารถสร้างขึ้นมาเองได้คือ

1. การมองโลกในแง่ดี การมองโลกในแง่ดีสามารถเรียนรู้ได้ เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
2. ความรู้สึกขอบคุณ การแสดงความรู้สึกขอบคุณ หรือขอบซึ่งต่อคนอื่น ๆ

รอบข้าง

3. การให้อภัย ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้น และสร้างความรู้สึกที่สงบ เพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง

4. พัฒนาการพูดกับตัวเอง การปรับเปลี่ยนการพูดกับตัวเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์ หรือลงโทษตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์ และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญ

5. ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบ พูดหรือคิดจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขเกิดขึ้นได้

6. สร้างความตื่นเต้น การสร้างความตื่นเต้นคือการสร้างความรู้สึก ณ ขณะนั้น สิ่งที่ดีของการสร้างความตื่นเต้นคือการรอยความสุขก่อนที่เหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้น หรืออาจสร้างความตื่นเต้นในขณะที่คุณมีความสุขได้

7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง ให้มองเหตุการณ์ที่ตึงเครียดเหมือนกับภาพที่ที่เราสามารถเลือกที่มองได้ โดยอาจจะมีการปรับเปลี่ยนรูป ย่อหรือขยายเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกการตอบสนองเชิงลบ ไปสู่เชิงสร้างสรรค์

8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง ความสุขนั้นเกิดจากการใช้ความสามารถที่ชำนาญ ต้องระบุส่วนที่มีความชำนาญหรือแข็งแกร่งและจงปลดปล่อย และทำความเข้าใจให้ชำนาญเพิ่มมากขึ้น

Mark Vicker (2006 : 36) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข 3 ประการ คือ

1. ความสามารถของบุคคลที่จะมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ
2. ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง ทำงานด้วยความริ้นรมย์ ด้วยความรัก
3. ความรู้สึกว่าการทำงานนั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

Alexandar Kjerulf (2006 : 37) ได้กล่าวถึง วิธีการเริ่มต้นการทำงานอย่างมีความสุข 5 ประการ คือ

1. จ้างพนักงานที่มีความสุข (Hire Happy People) โดยอย่าจ้างคนที่ฉลาดที่สุดแต่จ้างคนที่มีความฉลาดทางอารมณ์
2. จ้างทั้งตัวพนักงาน (Hire Whole People) โดยจ้างพนักงานที่สามารถทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่าง และเต็มใจทำงาน
3. สร้างห้องแห่งความสนุก (Make Room for Fun) โดยอย่าให้ความเครียดมาบดบังความสุข องค์กรจะต้องสร้างกิจกรรมที่พนักงานทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสนุกและสร้างสรรค์

4. หลีกเลี่ยงการทำงานมากเกินไป (Avoid The Cult of Overwork) โดยจำไว้ว่าการทำงานหลายชั่วโมงไม่ได้หมายถึงว่าจะได้ผลงานมากมาย เวลาที่ไม่ทำงานจะสร้างพลังทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับพนักงาน

5. แบ่งปันความเป็นเจ้าของ (Share Ownership) เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของพนักงานทั้งองค์กร

Margolis, Sheila L. and Wilensky, Ava S. (2006 : 38-40) ได้กล่าวถึง โครงสร้างคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยมิติ 5 ระดับด้วยกันที่จะช่วยสะท้อนลักษณะภายในองค์กรนั้นๆ ได้แก่

1. เป้าหมาย (Purpose)
2. ปรัชญา (Philosophy)
3. ภาระงาน (Priorities)
4. ปฏิบัติ (Practices)
5. ปรัชญา (Projection)

ซึ่งในมิติแต่ละระดับต้องมีความสอดคล้องกัน โดยมีพนักงานและผู้นำที่ร่วมมือกันเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างเดียวกัน โดยเป้าหมาย ขององค์กรเปรียบเสมือนรากฐานหรือจุดกำเนิดขององค์กร ซึ่งเป้าหมายก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กร กล่าวคือเป้าหมายเป็นจุดเริ่มต้นของความร่วมมือร่วมใจเป็นตั้งแรงบันดาลใจผลักดันให้เกิดความพยายามที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่ปรัชญาขององค์กรนั้นเปรียบเสมือนเอกลักษณ์หรือสัญลักษณ์ที่บอกลักษณะเป็นองค์กรแต่ละแห่งซึ่งพนักงานจะต้องถือเป็นมาตรฐานของแต่ละคน อาจกล่าวได้ว่าปรัชญาเป็นความเชื่อลำดับแรกที่กำหนดแนวทางการดำเนินธุรกิจขององค์กร เมื่อปรัชญาและเป้าหมายขององค์กรได้รับการผสมผสานเข้าด้วยกันแล้วจะก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนรากแก้วและจิตวิญญาณขององค์กร ที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ถูกต้องเหมาะสม ในส่วนของภาระงาน นั้นเปรียบเสมือนเครื่องมือที่บอกแนวทางการปฏิบัติ หรือวิธีการปฏิบัติเพื่อให้พนักงานในองค์กรเดินทางไปถึงเป้าหมายและปรัชญาขององค์กร กล่าวคือภาระงานจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับและควบคุมแนวทางด้วยตัวเองได้โดยแต่ละคนอาจเลือกทางที่เหมาะสมกับตัวเองในอันที่จะ ไปให้ถึงเป้าหมายแห่งเดียวกัน ซึ่งภาระงานเป็นเครื่องมือช่วยให้การตัดสินใจการเลือกทางนั้นง่ายขึ้น โดยจะกำหนดมาตรฐานที่พนักงานแต่ละคนควรจะต้องปฏิบัติตามนั่นเอง กล่าวได้ว่าเป้าหมาย ปรัชญา และ ภาระงาน นั้นเป็นศูนย์รวมของวัฒนธรรม

ขององค์กร ซึ่งเปรียบได้กับวัฒนธรรมแกนกลาง ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงจุดรวมความเชื่อ พื้นฐาน และคุณค่าที่พนักงานทั้งองค์กรยึดถือ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนออกมาเป็นกิจวัตรหรือ พฤติกรรมสำคัญของพนักงานในองค์กรไม่ว่าพนักงานนั้น ๆ จะมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าทั้ง ภายในหรือภายนอกองค์กรซึ่งทั้งหมดจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อต่อวัฒนธรรม แกนกลางนั้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับงาน

ความรักในงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผล ที่ว่าหากได้ทำงานที่ตนเองมีความถนัด มีความชำนาญ และมีความชอบก็จะสามารถทำงานนั้น ได้ดีและมีความสุข อีกทั้งการที่ได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองเห็นคุณค่าและให้ ความสำคัญ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทางด้านจิตใจ เช่น การได้รับคำชมเชย ความมั่นคง ในสายงาน ความรักใคร่กลมเกลียว ระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้แล้วในเรื่องของลักษณะ งาน รูปแบบความรับผิดชอบ เนื้องาน ความชัดเจนของหน้าที่ก็เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการ ทำงานอย่างมีความสุขได้

Frederick Herzberg (1959 : 121) ได้นำเสนอทฤษฎีสององค์ประกอบ (Dual Factor Theory) โดยศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ในเมืองพิทส์เบิร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปผลได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและ ไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นมี 2 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบกระตุ้น (Motivation Factors) หรือปัจจัยจูงใจ มีลักษณะ สัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงานและเกิด ความพอใจในการทำงานปัจจัยนี้ได้แก่
 - 1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จ
 - 1.2 การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากกลุ่มบุคคลอื่น
 - 1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อ ลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่อาจยืนยันได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา ดังนั้นจึงหมายถึงการที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ๆ ในการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงานหรือสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะกัน โดยกิริยาหรือวาทะแต่ไม่ได้รวมถึงการยอมรับนับถือ

2.6 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร

2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 สภาพภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความเป็นสุขในการทำงาน

2.9 ความเป็นส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะของผลงานนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงของ

งานความมั่นคงในองค์กร

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้คุณผลเกิดความเบื่อหน่ายหรือรู้สึกไม่พอใจในการทำงานซึ่งทฤษฎีสององค์ประกอบของ Frederick Herzberg นี้เชื่อว่าการสนองความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 หรือปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจเป็นความต้องการขั้นสูงประกอบด้วยลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องและสถานภาพ ส่วนองค์ประกอบที่ 2 หรือปัจจัยค้ำจุน หรือองค์ประกอบที่สร้างความไม่พึงพอใจ เป็นความต้องการขั้นต่ำ ประกอบด้วยสภาพการทำงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไม่เป็นการสร้างเสริมบุคคลให้ปฏิบัติดีขึ้นแต่ต้องดำรงรักษาไว้เพื่อความพึงพอใจในขั้นสูงต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมร่วมกับองค์กร

การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขภายในองค์กรนั้น หากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีเป้าหมายและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร แล้วได้นำเอาเป้าหมายขององค์กรนั้นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน หรือเรียกได้ว่ามีค่านิยมร่วมกับองค์กรแล้ว จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขภายใต้พฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการขององค์กร

2.1 ความหมายค่านิยมในการทำงาน

จตุรรัตน์ เอื้ออานวย (2549 : 28) กล่าวว่า ค่านิยม (Values) หมายถึง ความเชื่อที่ฝังลึกในจิตใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางสังคมและกำหนดวิถีชีวิตของบุคคลในสังคมให้ดำเนินไปในแนวทางที่พึงปรารถนาของสังคม

สุรพล พะยอมรัมย์ (2537 : 32) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติตัวว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรและควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน โดยทั่วไป “ค่านิยม” นั้นประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ และความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

ดังนั้นค่านิยมจึงเป็นส่วนที่แสดงถึงวิถีทางของการกระทำว่า “อะไรควรทำ” หรือ “อะไรไม่ควรทำ” กล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งค่านิยมในการทำงานของพนักงานจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรจึงจะทำให้เกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

Super (1971 : 18) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ หรือเป็นความพอใจอันเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากงานของเขา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่คนเราจะยึดถือให้ความสำคัญในแต่ละอย่างไม่เท่าเทียมกัน บางอย่างอาจมีความสำคัญอย่างใหญ่หลวงต่อบางคน แต่ขณะเดียวกันสิ่งนี้ก็อาจจะมี ความสำคัญน้อยสำหรับคนอื่น ๆ

Wollack (1971 : 26) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง เจตคติต่อการทำงาน ซึ่งเจตคตินี้ได้มาจากเจตคติทั่ว ๆ ไป ที่มีความหมายต่อบุคคลแต่ละคน ซึ่งค่านิยมในการทำงานนั้นจะเป็นเจตคติที่แต่ละบุคคลถือเป็นสิ่งที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของตน ดังนั้นค่านิยมในการทำงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไป และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

England (1975 : 14) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับงานที่แต่ละคนให้ความสำคัญ ซึ่งค่านิยมในการทำงานนี้ครอบคลุมไปถึงสิ่งสูงใจต่าง ๆ ในองค์การอีกด้วย

Rokeach (1977 : 20) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลเห็นว่าสำคัญและใช้เป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตที่จะยึดถือหรือปฏิบัติตามในการดำเนินชีวิตภายในสังคมและหน้าที่ที่สำคัญของค่านิยมก็คือ เป็นแนวทางที่ช่วยชี้นำวิถีทางปฏิบัติ โดยช่วยประเมินและตัดสินใจต่อการกระทำว่าเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมหรือน่าตำหนิ และยังเป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการและแรงจูงใจของบุคคลจากแนวคิดข้างต้นจึงสรุปความหมายของค่านิยมในการทำงานได้ว่า หมายถึง ความเชื่อส่วนบุคคลหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อการทำงานของเขา เป็นสิ่งที่บุคคลในองค์การยึดถือเกี่ยวกับผลลัพธ์และพฤติกรรมในที่ทำงาน สำหรับผลหรือสิ่งที่ปรากฏมาในภายหลังที่บุคคลคาดหมายว่าจะได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงของครอบครัว ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความเคารพในตนเอง และการได้รับการยอมรับ ค่านิยมในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ทั่วไป เป็นความรู้สึกและความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างยาวนานของบุคคลที่มีมาจากระบบการณ์การทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นความรู้สึกที่พึงพอใจที่คนเรามักจะแสวงหาจากงานที่เขาทำ หรือเป็นความพอใจอันเป็นผลลัพธ์

ที่ได้จากงานของเขา ค่านิยมในการทำงานสะท้อนให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่บุคคลกำลังพยายามทำให้สำเร็จในการทำงาน ตัวอย่างเช่น บางคนที่คาดหวังจะเรียนรู้งานใหม่ ๆ อาจไม่มีความสุขในการทำงานที่ไม่ได้ทำอะไรมากมาย หรืองานที่ไม่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถอะไรมากมาย และการที่บุคคลไม่มีความสุขนี้เองอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน จนอาจทำให้ระบบการจัดการคุณภาพนั้นล้มเหลว และอาจสูญเสียบุคลากรนั้นไป

2.2 องค์ประกอบของค่านิยม

วิลโล จีระพรพาณิชย์ (อ้างใน สุรชัย เปียงตั้ง, 2547 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า ค่านิยม หรือวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ประกอบด้วย 2 ค่านิยมที่สำคัญ ได้แก่

1. ค่านิยมในด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล มีลักษณะของการช่วยเหลือกันภายในองค์กร โดยผู้มีอำนาจมากกว่าจะให้การช่วยเหลือพรรคพวกที่มีอำนาจน้อยกว่า การเกื้อกูลกันเป็นไปในลักษณะของผลประโยชน์และความก้าวหน้าในงาน

2. ค่านิยมในด้านการทำงานคนเดียว ลักษณะการทำงานของคนไทยไม่เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม เนื่องจากคนไทยมีความเชื่อถือในเรื่องการพึ่งพาความสามารถของตนเองและมีความเป็นตัวของตัวเองสูง

วัฒนธรรมองค์กร หรือค่านิยม มีหน้าที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร จัดระเบียบภายในองค์กร ชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก และช่วยความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ และเช่นเดียวกับสังคม องค์กรซึ่งเป็นหน่วยสังคมหน่วยหนึ่ง ย่อมประกอบด้วยหน่วยย่อย ๆ ภายในองค์กร ได้แก่ หน่วยย่อยตามสายงาน เช่น สายงานการผลิต สายงานจัดจำหน่าย หน่วยย่อยตามระดับการบังคับบัญชา เช่น ระดับผู้บริหารกับระดับพนักงาน หน่วยย่อยภายในองค์กรเหล่านี้มักจะมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง ซึ่งหากมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมหลักขององค์กรมาก ก็จะสร้างความขัดแย้งและประสบปัญหาในการบริหารงาน

กรีซ สืบสนธิ (2538 : 6-8) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. สภาพแวดล้อมขององค์กร องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับผลผลิต คู่แข่ง ลูกค้า เทคโนโลยี อิทธิพลจากรัฐบาล การเมือง ฯลฯ การที่จะประสบความสำเร็จในตลาด องค์กรแต่ละแห่งจะต้องทำงานหรือกิจกรรมบางอย่างเป็นผลดี กล่าวคือสภาพแวดล้อมที่องค์กรดำเนินงานเป็นตัวกำหนดว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น

องค์การที่มุ่งขายสินค้าที่ไม่แตกต่างจากคนอื่นจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถสร้างวัฒนธรรมในลักษณะที่เรียกว่า “เงินดี งานหนัก” เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ฝ่ายขายมุ่งไปที่การผลิตสินค้าให้มาก

2. ค่านิยม เป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ค่านิยม

เปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในความหมายที่เห็นเด่นชัดสำหรับบุคลากรแล้วซึ่งถึงความสำเร็จ ค่านิยมจึงช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์การ โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งต่างมีระบบค่านิยมที่ซับซ้อนที่บุคลากรต่างรู้จักกันดี

3. วีรบุรุษ คนที่จะเป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรคนอื่น ๆ เห็นและทำตาม องค์การหลายแห่งจึงพยายามชี้นำคนของตนให้เลียนแบบท้าววีรบุรุษ ทำงานดี ตรงต่อเวลา ขยัน ฯลฯ โดยเชื่อว่าคนอื่นพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเขา

4. ขนบธรรมเนียมประเพณี แต่ละองค์การจะมีระบบและรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง ในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการประเพณีต่างๆ เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติอยู่อย่างสม่ำเสมอ

5. ข่ายวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์การ โดยจะเป็นผู้นำสาร ค่านิยม เรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ พวกเขาชอบเล่า ชอบซุบซิบ นักสืบ นักเทศน์ เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในองค์การ การควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่นๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง

Walter R. Nord (อ้างใน สิริอร วิชชาวุธ. 2544 : 42) ได้แบ่ง ค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน และค่านิยมภายนอกตัวงาน โดยค่านิยมภายในตัวงาน เป็นค่านิยมที่ให้คุณค่าในตัวงาน พนักงานที่มีความปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเห็นความสำคัญของการร่วมสร้างผลงาน เป็นกลุ่มพนักงานที่มีค่านิยมภายในตัวงานซึ่งพนักงานเหล่านี้จะชอบงานที่มีความท้าทายต้องใช้ทักษะความสามารถในการทำงาน ชอบงานที่ตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง งานที่มีการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ และงานที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตนเอง ในขณะที่ค่านิยมภายนอกตัวงาน จะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงโดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน

Wollack (1971 : 30) ได้ศึกษาค่านิยมในการทำงาน โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ด้านคือ

1. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายใน ได้แก่ ความสนใจเกี่ยวกับงาน ความภาคภูมิใจในงาน ความกระตือรือร้นในการงาน และความปรารถนาที่จะมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

2. ค่านิยมในการทำงานที่มาจากภายนอก ได้แก่ ผลตอบแทนหรือรายได้ ความสำคัญของงานและเพื่อนร่วมงาน ต่อมา Hofstede (1980 : 15) ได้ศึกษาค่านิยมของพนักงานบริษัท ไอบีเอ็ม โดยเก็บข้อมูล 2 ช่วงคือ ในปี ค.ศ. 1968 และ ค.ศ. 1972 แล้วจึงนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า มีค่านิยมที่เด่นชัด 4 ด้าน แล้วนำมาสร้างเครื่องมือวัดค่านิยมในการทำงาน (Hofstede's Value Survey Module) โดยจำแนกค่านิยมในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ความเป็นปัจเจกบุคคล โดยพิจารณาในเรื่องการทำงานอย่างมีอิสระหรือการทำงานเป็นทีม ร่วมกันตัดสินใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.2 การใช้อำนาจ โดยพิจารณาถึงความแตกต่างในเรื่องการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความต้องการชื่อเสียง และสถานภาพทางสังคมตลอดจนสถานภาพทางเศรษฐกิจ

2.3 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน เป็นความต้องการงานที่มั่นคงและปลอดภัย

2.4 ลักษณะของความเป็นเพศชาย โดยพิจารณาด้านการทำงานแบบเป็นผู้นำ กระตือรือร้น เน้นการแข่งขันสูง หรือเป็นการทำงานแบบผู้ตาม ชอบปฏิบัติตามคำสั่ง

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในการทำงาน (Friendships) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรกล่าวคือ โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้น หากพนักงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเป็นไปในเชิงที่สร้างสรรค์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือความสุขและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลและรวมถึงองค์กรด้วย

สจวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 23) ได้กล่าวถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรว่า การบริหารงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตาม ผู้บริหาร หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ ไม่อาจทำงานคนเดียวให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องรู้จักใช้คน รู้จักวิธีประสานงาน และประสานปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใน การประสานงานซึ่งมีอย่างน้อย 3 ระดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่สูงกว่าตน

เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และผู้ได้บังคับบัญชา พนักงานหรือผู้ที่อยู่ในระดับต่ำกว่าตน

Aristotle (อ้างใน รวมสิริ เมนะ โปธิ, 2550 : 24) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคมมนุษย์ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคมแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัยนอกจากนี้ Aristotle ได้ให้ความหมายของคำว่า เพื่อนหรือมิตรภาพ (Friendships) ไว้ว่าเพื่อนเป็นสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิดของ Aristotle แล้วเพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ต้องเพลิดเพลิน เมื่ออยู่ร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขเนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย เพื่อนหรือมิตรภาพ คือสิ่งที่จำเป็นของมนุษย์ทุกคน เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่มของตน ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ดังนั้น ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ด้วยเหตุผลที่ว่าความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ได้ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรม เพื่อใช้แก้ไขปัญหาด้านแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าวเป็นส่วนของการพัฒนาองค์กรและเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยตรง เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะทำให้พนักงานในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและจะนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

4.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530 : 29) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง จิตหรือระดับที่แต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สกล ลิจฺติฎฺฎิมิ (2545 : 10) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและคุณภาพที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแก่ชีวิตของตนเองและครอบครัว

พรนิภา พงศ์พัฒนากิจโชติ (2547 : 13) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ปิยะนาถ มณีบุตร และวัชรินทร์ มุททาร์ตัน (2548 : 9) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์ (2549 : 11-12) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

วรรณมา ศักดิ์อุดมทรัพย์ (2549 : 17) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพใจและสุขภาพกาย มีโอกาสใช้และพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเพื่อนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตนี้มีความหมายทั้งต่อตนเอง องค์กร และสังคม

เชี่ยวชาญ อาสุวัฒนกุล (2530 : 31) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเน้นหนักที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับ

พนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 24) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกมีความสุขในงาน มีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

ผจญ เฉลิมสาร (2545 : 48) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบหรือมิติที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิต รวมทั้งส่งผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นอย่างมาก แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม โดยให้ความหมายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า หน้าที่ในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและเป็นความพึงพอใจของพนักงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อพนักงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงานที่ควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ คือ การส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพนักงานด้วย

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงการเป็นมนุษย์ในที่การทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ได้ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในประเทศญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of The Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน

Davis (1977 : 35) เป็นผู้นำคำศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้เป็นครั้งแรกได้นิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Arthur (1981 : 43) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

4.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1974 อ้างใน ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์, 2549) ได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติทั้ง 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ คือการได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล การเปิด โอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคตรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ทำอยู่
5. การมีส่วนร่วมในสังคม การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จ มีคุณค่าและเปิด โอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
6. ธรรมเนียมในองค์กร การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการ สร้างคุณค่าให้กับพนักงานแต่ละคน

Huse and Cumming (2001 : 60) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและเสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safety and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงกับอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การมีความยุติธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Time Management) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยรวม มีความสมดุลของการ

ทำงานกับการใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่
รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของ
พนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวก
ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

Umstot (1984 : 40) เสนอเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ 5

ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมียุติธรรม ผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็น
ปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย
ความต้องการทางสังคม และความเจริญก้าวหน้า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมี
ความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของ

ตน

ให้โอกาสพนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานในระดับหนึ่ง และได้ใช้ความรู้
ความสามารถที่มีอยู่เพื่อพัฒนาตนเองและแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคม ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและ
องค์กร

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ในองค์กรที่มีระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานดี จะให้สิทธิของพนักงานในหลาย ๆ ประการ เช่น การเคารพสิทธิส่วน
บุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง
ๆ เป็นต้น

5. ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นการพิจารณาว่างานส่ง
ผลกระทบต่อชีวิตหรือครอบครัวหรือไม่ รวมทั้งการคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่
เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดัน ที่เกิดจากการทำงาน

5. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

สมบัติ กุสุมาลี (2539 : 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบบริกร (Leadership as
Servant) เป็นมุมมองใหม่ของผู้นำที่มีได้มุ่งเน้นหาอำนาจบารมี ตลก ยศ สรรเสริญ แต่เป็นผู้นำ

ที่มีจุดเริ่มต้นจากแรงจูงใจที่จะรับใช้ให้บริการผู้อื่นอย่างแท้จริง ได้ชี้ถึงจุดเน้นของผู้นำแบบ
บริกร ไว้ 7 ประการคือ

1. แบ่งปันข้อมูล
2. สร้างวิสัยทัศน์
3. เรียนรู้จากความผิดพลาด
4. ความเป็นอิสระสูง
5. จัดการตนเอง
6. ตั้งคำถามกับสภาพปัจจุบันและตัวแบบ
7. ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสมาชิกในทีมงาน

Jack Welch (2005 : 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จ
ให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกัน
คือ

1. ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจาก
เหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับ
ทีมของตัวเอง
2. ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าให้ทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับ
เข้าไปในสายเลือดและสหายใจ
3. ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกใน
แง่ดีให้แก่ทีม
4. ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และ
ความน่าเชื่อถือ
5. ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียก
พลังใจ กลับมาได้
6. ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้อง
สามารถ ตอบข้อสงสัยที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ
7. ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและ
เรียนรู้กับ ความเสี่ยงดังกล่าวด้วยตัวอย่าง
8. ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะ

เล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปถึงการเป็นผู้นำว่า ในการเป็นผู้นำที่จะ ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำทั้ง 8 ประการนอกจากนี้แล้ว ผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงาน ความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและ ยุติธรรม ชื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม

จากการทบทวนแนวคิดความสุขในการทำงานของ Iopener (2003) Lockergnome (2006) Cathy Greenberg, Dan Baker and Collins Hemmingway (2006) Mark Vicker (2006) Alexandar Kjerulf (2006) และ Margolis, Sheila L. and Wilensky, Ava S. (2006) สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กล่าวคือในการสร้างการทำงานที่มีความสุขให้เกิดขึ้นได้นั้น องค์กรจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีกับองค์กร หลังจากนั้นองค์กรจะต้องศึกษาของเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กับพนักงานทุกคนทราบและตระหนักถึง ซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งถ้าองค์กรจะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกร่วมกันกับองค์กรต่อไป สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรจะต้องมีการสื่อสารถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างถ่องแท้ร่วมกันทั้งในตัวของพนักงานเองและองค์กร ในขณะที่เกี่ยวกับคุณสมบัติหลักของตัวเองพนักงานเองก็คือในเรื่องของทัศนคติ อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดพฤติกรรมที่พนักงานจะแสดงหรือมีต่อองค์กร ทัศนคตินั้นเกิดได้ทั้งจากหล่อหลอมของสังคมแวดล้อม ประสบการณ์ ข้อมูลที่ได้รับ ผู้นำ เป็นต้น ดังนั้นตัวองค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนในการสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี รักและจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ในเรื่องของการทำงาน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยหนึ่งเกิดจากเรื่องของความชำนาญในงาน หรือมีความชอบในงานนั้น กล่าวคือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยไม่ได้มีเรื่องของรางวัลตอบแทนเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยสามารถทำให้เกิดการจูงใจได้ดีซึ่งจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกว่าสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน สิ่งจูงใจประเภทนี้มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ความมั่นคง ความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่ผู้ร่วมงาน หรือการให้งานที่พนักงานคนนั้นๆ มี

ความชำนาญ ชอบ และสามารถทำได้ดี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานในองค์กรและสร้างความรู้สึที่ดีต่องานมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้นั้นจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของการสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยทั้งนี้ผู้นำจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในทุก ๆ ส่วนและทุก ๆ คน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติหรือการแบ่งชนชั้นการทำงาน สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์กรต้องสร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานที่ทำ หรือองค์กร และรวมถึงเป้าหมายขององค์กร โดยอาจจะให้พนักงานที่มีความถนัดในงานนั้นทำงานที่ตนเองรัก ชอบ เพื่อสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การที่เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับ ให้ความสำคัญ มีความเชื่อใจ มีความรัก ให้เกียรติกัน เคารพและหวังดีต่อกัน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การทำงานนั้นเกิดความสุได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551 : 28) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จงจิตเลิศวิบูลย์มงคล (2547 : 45) ที่ศึกษาถึงระดับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยอายุ อายุงาน ระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งพบว่าขัดแย้งกับผลการวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ว่าปัจจัยด้านอายุ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานพยาบาล

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551 : 32) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่าคนทำงานมีความสุขใน

ชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ งาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

จารุมา ชูช่วง (2550 : 46) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 3 - 8 ที่มีใช้ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภาครัฐจำนวน 279 คน พบว่า ค่านิยมในการทำงาน และ บทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่านิยมในการทำงานและบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้าไม่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามการทำงานอย่างมีความสุขในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการออกแบบเครื่องมือที่สามารถใช้วัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ จากการศึกษาพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมดห้ามิติได้แก่ 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

นักชชล รอคเที่ยง (2550 : 28) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ผลการศึกษพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยได้ร้อยละ 62.10

สุกัญญา อินตะโคด (2550 : 34) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน:กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 223 คน ผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549 : 24) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สำหรับการ

รับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุวิทย์ สายสุเจียว และคณะ (2548 : 30) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าแม่เมาะประจำปี 2548 การศึกษาครั้งนี้ ใช้ข้อมูลปฐมภูมิซึ่งได้จากการสัมภาษณ์พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ระดับ 2 - 10 จำนวน 335 คน โดยตัวแปรอิสระคือ ความพึงพอใจในงานแยกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกตามลักษณะงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสื่อสารภายใน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และด้านวิธีการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจมากเช่นเดียวกัน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 : 45) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

นพดล กรรณิกา (2551 : 32) ได้ศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพฯ จำนวน 2,023 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าความสุขในการทำงาน โดยเมื่อจำแนกออกตามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศ รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนสถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ร่วมงานกับบริษัท และประเภทธุรกิจของบริษัท ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สำหรับผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขของคนทำงานต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าคะแนนสูงสุด รองลงมาคือด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ/อารมณ์ ความรู้สึกรวมๆ ไป ด้านหัวหน้า/ที่รายงานตรง ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านการใช้เวลา/การจัดแบ่งเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านบริษัท/นโยบาย/ผลิตผล ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม และด้าน

งาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าได้ ตามลำดับ โดยเมื่อวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติวิจัยสัมประสิทธิ์การถดถอย พบปัจจัยสำคัญ 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า รองลงมาคือ ด้านธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด

อภิชาติ ภูพานิช (2551 : 40) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน กล่าวคือ บุคลากรที่มีช่วงอายุ 20 – 34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35 – 49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

อภิชัย มงคลและคณะ (2547 : 43) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อตรวจสอบเครื่องมือเดิมที่ใช้ประเมินสุขภาพจิตในประเทศไทย และพัฒนาเครื่องมือฉบับใหม่ที่มีความสมบูรณ์ เหมาะสมนำไปใช้ทั่วประเทศ 2) เพื่อทดสอบเครื่องมือฉบับใหม่ในทุกภาคของประเทศไทย โดยการศึกษาความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้างและหาค่าปกติของเครื่องมือ 3) เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสม ทั้งฉบับสมบูรณ์และฉบับสั้น และทดสอบเครื่องมือทั้งสองฉบับ โดยการศึกษาความพ้อง ในการประเมินภาวะสุขภาพจิต ผลการศึกษาพบว่า คะแนนของ TMHI ยังแบ่งตาม มิติเพศ แต่ละภาคของประเทศไทย เขตเมือง และเขตชนบท การศึกษาความพ้องในการประเมินสุขภาพจิตระหว่างฉบับสมบูรณ์และฉบับสั้นพบว่า อยู่ในระดับเกือบดี (Kappa statistics 0.63, <math><0.001</math>)

เกวรินทร์ ปันฟู (2542 : 26) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตในการทำงาน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อสุขภาพจิตในการทำงานของพนักงานในปัจจุบันนี้คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ปริมาณงาน ระบบการบริหารงาน ความคับข้อง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549 : 52) ทำการวิจัยเรื่องดัชนีความสุขของประเทศไทย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขของคนแบ่งออกเป็นตัวแปรด้านจุลภาคและมหภาค ในกลุ่มตัวแปรจุลภาคประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การมีงานทำ และระดับรายได้โดยเพศหญิงจะมีความสุขมากกว่าเพศชาย คนที่แต่งงานแล้วอยู่ด้วยกันจะมีความสุขมากกว่าคน โสดหรือหย่าร้าง ระดับการศึกษาและรายได้ยิ่งสูงเท่าไร ทำให้คนมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น ส่วนในระดับมหภาค ความสุขของคนนั้นจะเกี่ยวข้องกับดัชนีเศรษฐกิจซึ่งสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุข อัตราเงินเฟ้อมีอิทธิพลต่อระดับความสุขที่ลดลง รongลงมาได้แก่ อัตราการว่างงานและอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ

วิไลพร คัมภีร์รักษ์ (2542 : 48) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา โดยศึกษารูปแบบการบังคับบัญชาเป็น 5 รูปแบบคือ แบบเน้นงาน แบบเน้นคน แบบปล่อยปละละเลย แบบประนีประนอม และแบบทีมงาน และศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 300 คนซึ่งมีอายุการทำงานในองค์กร และระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย 1 ปี ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา แต่รูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นคน แบบปล่อยปละละเลย และแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา และรูปแบบการบังคับบัญชาแบบเน้นงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา และจากการศึกษายังพบอีกว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาเช่น เพศ และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา และปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา เช่น เพศ อายุ อายุการทำงานในองค์กร และอายุงานในตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา แต่ระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ได้บังคับบัญชา

รัชดาพร รื่องเสียง (2549 : 40) ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด จำนวนทั้งสิ้น 270 คน ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ R.M. Steers ที่กำหนดไว้ 3 กลุ่ม

ประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ 3) ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มาเป็นตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ (2552 : 39) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสท์ครีค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้นำองค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัทเฟิสท์ครีค จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 110 คน ประมวลผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบตัวที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน และผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 77.4

ปัทมวิภา วัฒนสุข (2552 : 42) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจ ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2552 จำนวน 177 คน ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบด้วยค่าสถิติ แบบ T-test จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยด้านความรักในการทำงาน ทั้งนี้การศึกษายังได้พบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทางด้านผู้นำองค์กร และปัจจัยทางค่านิยมในงาน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : 48) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จากประชากรทั้งสิ้น 272 เครื่องมือที่นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบทึ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำองค์กรนั้น ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ส่วนปัจจัยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพนักงาน คือ อายุ และระดับการศึกษา ณ ความเชื่อมั่นที่ 95% ส่วนเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

นภาพร รักผกา (2554 : 36) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงาน ในมุมมองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 24 คน ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มจำนวน 4 ครั้ง ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกมีความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก

1. สร้างสรรค์ระบบสุขความสำเร็จ เป็นการพัฒนาระบบให้เอื้อต่อการทำงาน มีทีมที่ร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และการจัดสรรเวลาให้สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว

2. ตระหนักในคุณค่าความเป็นคน หัวหน้างานเปรียบเหมือนผู้ที่มีหน้าที่คอยคุ้มครองปกป้องดูแลลูกน้อง การให้กำลังใจเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจะช่วยให้บรรยากาศแห่งการทำงานเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ช่วยเพิ่มความรู้สึกทางบวก เกิดความผูกพันต่อตัวบุคคลต่อองค์กร ในคราวที่ประสบปัญหาแล้วยังไม่สามารถหาทางแก้ไขได้ การรู้จักปล่อยวางจะช่วยให้มีความสุขเพิ่มขึ้น

3. นโยบายดีพาศีวิตวิสุข การปฏิบัติงานแบบตัวจริงไม่ต้องรวมผลงานกับหน่วยงานอื่น จะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าของตัวเอง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ศิริจรยา บุญกล้า (2553 : 42) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการ

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องที่ของกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท้องที่ขงจำนวน 166 นายข้อมูลจากแบบสอบถามนำวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น และปัจจัยด้านวัฒนธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ และปัจจัยด้านผลงานขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านความมั่นใจผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ส่วนระดับของศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยลำดับแรกชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะ และความรู้ใหม่ ๆ รองลงมา คือ สามารถเอาชนะอุปสรรค และความท้าทายต่าง ๆ ในการทำงานได้รู้สีกว่ามีความพลังในการทำงาน

ชนินันท์ จันทร์สว่าง (2553 : 33) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเดอะแวลลูซิสเต็มส์จำกัด โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 179 คน จากพนักงานบริษัทเดอะแวลลูซิสเต็มส์ จำกัด โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก วิธีการศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และใช้สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ความถดถอยผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี มีสถานภาพโสดเป็นส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 1 - 2 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 3 ปี พนักงานมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยจำนวน 4 ด้าน ซึ่งแสดงว่าองค์กรดำเนินงานใน 4 ด้านนี้อยู่ในระดับที่ดีโดยสามารถเรียงลำดับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านผู้นำ มีเพียงปัจจัยเดียวที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ คือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งองค์กรควรแก้ไขปรับปรุงวิธีการดำเนินงานในด้านนี้เพื่อให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับที่สูงขึ้น ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ อายุ

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน คือ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

นิศากร ชุตินันต์กุลคิด (2553 : 48) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 160 คน จากผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานกองการผลิต 1 อยู่ในระดับสูงโดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับความคิดเห็นเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อ ด้านภาพรวมของความสุขในการทำงาน กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพล และสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรรองลงมา ซึ่งมีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับต่ำกว่า 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้านสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 60.9

ชุตินันทน์ ฟ้าภิญญา (2552 : 26) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้เซรามิกจังหวัดลำปาง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัทควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปางจำนวน 366 คน โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานของบริษัทอยู่ในระดับปานกลางโดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำ ส่วนองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

พัชรพร เดชะศิริพงษ์ (2550 : 45) ได้ศึกษาเรื่องความสุขของบุคลากรด้านสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นการศึกษาระงับการสังเกต โดยการสุ่มตัวอย่าง (Sample Survey)

และได้กำหนดประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรด้านสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 470 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล และมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน คือ รายได้สุทธิความพึงพอใจในการทำงาน ฐานะทางเศรษฐกิจเสรีภาพส่วนบุคคล ความเห็นคุณค่าในตัวเอง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสุข พบว่า ปัจจัยด้านความเห็นคุณค่าในตนเอง มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ฐานะทางเศรษฐกิจ เสรีภาพส่วนบุคคล ความอบอุ่นในครอบครัว สภาวะของสุขภาพ ความพึงพอใจในงานตามลำดับ

ศูนย์วิจัยความสุขชุมชน (2551 : 52) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปี ที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2,023 คน พบว่า คนทำงานมีความสุขในชีวิตมากกว่าในการทำงาน ในขณะที่ความสุขในการทำงานก็มีความแตกต่างกันไปตามเพศรายได้ตำแหน่งหน้าที่ และลักษณะงานที่ทำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ความรักในงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า แต่คนทำงานกลับมีความสุขในด้านนี้ต่ำที่สุด การมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิด

โอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บนหลักธรรมาภิบาล และความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ ส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

จารุมา ชูช่วง (2550 : 44) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้ากับพฤติกรรมการทำงาน : กรณีศึกษาหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการระดับ 3 - 8 ที่มีใช้ผู้บริหารที่ปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานภาครัฐ จำนวน 279 คน พบว่า ค่านิยมในการทำงาน และ บทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่านิยมในการทำงาน และบทบาทการบังคับบัญชาของหัวหน้าไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ศุวิทย์ สายสุเขียว และคณะ (2548 : 36) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะต่อการปฏิบัติงานในโรงไฟฟ้าแม่เมาะประจำปี 2548 การศึกษาครั้งนี้ใช้ข้อมูลปฐมภูมิซึ่งได้จากการสัมภาษณ์พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ ระดับ 2 - 10 จำนวน 335 คน โดยตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจในงานแยกเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ความพึงพอใจของ

พนักงานโรงไฟฟ้าแม่เมาะ โดยรวมมีระดับความพึงพอใจมาก และเมื่อวิเคราะห์แยกตามลักษณะงานพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน ด้านการสื่อสารภายใน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และด้านวิธีการทำงาน พบว่า มีระดับความพึงพอใจมาก เช่นเดียวกัน

ลักษณะ สายวงศ์เปี้ย (2551 : 48) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมบังคับคดี โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 284 คน ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมบังคับคดีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับสูง

Chiumento Consulting (2007 : 50) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานในประเทศสหราชอาณาจักร โดยการสำรวจความคิดเห็นพนักงานในองค์กรที่มีบุคลากรตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป อายุระหว่าง 18 – 65 ปี จำนวน 1,036 คน จากการสำรวจพบว่า 10 ปัจจัยแรกที่มีผลต่อความสุขของพนักงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตร และการให้ความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน ทำงานให้มีความสุขเพลิดเพลิน หัวหน้างานดีหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานดี ความเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตดี ความหลากหลายของงาน มีความเชื่อว่าตัวเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่า ความรู้สึกสิ่งใดที่ทำนั้น นำมาซึ่งความแตกต่าง เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ทำให้เกิดความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ เมื่อประสบความสำเร็จ และการแข่งขันเงินเดือน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยต่างๆหลายตัวมีผลและไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่ น่าจะนำมาศึกษามาประกอบการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรรายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ส่วนอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ปัจจัยผู้นำองค์กร ปัจจัยความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยความรักในงาน ปัจจัยค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. ประวัติความเป็นมา

พ.ศ. 2468 ตั้งเป็น “โรงเรียนประถมกสิกรรม” ขึ้นที่บริเวณวิทยาลัยเทคนิค
มหาสารคามในปัจจุบัน

พ.ศ. 2470 ได้ย้ายไปตั้งที่โคกอีค้อย อยู่ห่างจากตัวเมืองมหาสารคามไปทางทิศ
ตะวันตกประมาณ 4 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในปัจจุบัน

พ.ศ. 2473 เปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนประถมวิสามัญและฝึกหัดครูกสิกรรมชั้น
ต่ำ

พ.ศ. 2474 ได้ยุบเลิกแผนแผนกฝึกหัดครูกสิกรรมชั้นต่ำเหลืออยู่เฉพาะโรงเรียน
ประถมวิสามัญ

พ.ศ. 2481 ยกฐานะเป็นโรงเรียนประกาศนียบัตรจังหวัด

พ.ศ. 2498 เปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู

พ.ศ. 2505 (1 พฤษภาคม) ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2519 จัดระบบงานใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และ พ.ศ. 2518 มี

ผลให้วิทยาลัยครูมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. 2535 (14 กุมภาพันธ์) วิทยาลัยครูทุกแห่ง ได้รับพระราชทานนามว่า “
สถาบันราชภัฏ” แปลว่า “ คนของพระราชธา ” ใช้ ชื่อภาษาอังกฤษว่า “ Rajabhat Institute” และ
ต่อท้ายด้วยชื่อเดิมหรือชื่อจังหวัด

พ.ศ. 2538 (25 มกราคม) ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และ
ดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2538
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานพระราชลัญจกรประจำ
พระองค์ ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตรา
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคามเปลี่ยน
สถานะเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 จนถึงปัจจุบัน

2. ปณิธาน วิชาการเป็นเลิศ ประเสริฐคุณธรรม นำชุมชนพัฒนา

3. ปรัชญา พัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง

อย่างยั่งยืน

3. วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ คู่คุณธรรม นำชุมชนพัฒนาให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตาม แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. พันธกิจ

- 4.1 ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรมและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - 4.2 ดำเนินการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาท้องถิ่นและ สังคม
 - 4.3 ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
 - 4.4 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจใน วัฒนธรรมของท้องถิ่น ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชาติ
 - 4.5 ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
 - 4.6 ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยี สมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตของคนในท้องถิ่น
 - 4.7 ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 - 4.8 จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพมาตรฐาน
5. ค่านิยม สร้างสังคมการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม นำอย่างมีวิสัยทัศน์ เน้นผลลัพธ์ที่มี คุณค่า

6. สัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณา โปรดเกล้า พระราชทานพระราช ลัญจกร ประจำ พระองค์ รัชกาลที่ 9 ให้เป็นตราสัญลักษณ์ ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม มีลักษณะเป็นรูปไข่ วงในคือ พระราชลัญจกรประจำ พระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นรูป พระที่นั่งอัฐทิศ ประกอบตัวจักร กลางวงจักรมีอักษร เป็น อ หรือเลข 9 รอบวงจักรมีรัศมีเปล่ง ออกโดยรอบ เหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตร เจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ แปลความหมาย ว่า ทรงมีพระบรมเดชานุภาพในแผ่นดิน วงนอก เป็นชื่อสถาบันราชภัฏมหาสารคาม ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ



สี่ของสัญลักษณ์ ประกอบด้วยสีต่าง ๆ จำนวน 5 สี ดังต่อไปนี้
สีน้ำเงิน แทนค่า สถาบันพระมหากษัตริย์ ผู้ให้กำเนิด และพระราชทานนาม

"มหาวิทยาลัยราชภัฏ"

สีเขียว แทนค่า แหล่งที่ตั้งของสถาบันฯ 36 แห่ง ในแหล่งธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมที่สวยงาม

สีทอง แทนค่า ความเจริญรุ่งเรืองทางภูมิปัญญา

สีส้ม แทนค่า ความรุ่งเรืองทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ก้าวไกลใน 41 แห่ง

สีขาว แทนค่า ความคิดอันบริสุทธิ์ของนักปราชญ์แห่งพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัว

7. โครงสร้างมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จัดการบริหารงานตามพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีสภาประจํามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับดูแลให้มหาวิทยาลัยฯ
ปฏิบัติตามนโยบาย และแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ฯ วางระเบียบและ ออกข้อบังคับของ
มหาวิทยาลัย ฯ อนุมัติหลักสูตรการศึกษา และการเปิดสอน อนุมัติการให้ปริญญา อนุมัติ
ประกาศนียบัตร โดยมีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ฯ ทำหน้าที่ดำเนินการควบคุม และ
ปฏิบัติตามที่คณะกรรมการสภา ประจํามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำหนด การ
ดำเนินงานงาน ได้แบ่งงานออกเป็น 5 กอง 8 คณะ 7 สำนัก โดยแบ่งออกเป็น 3 หน่วย ดังนี้

7.1 หน่วยงานบริหาร สำนักงานอธิการบดี

- | | | |
|-------------------------|------------------------|-----------------------|
| 7.1.1 กองกลาง | 7.1.2 กองคลัง | 7.1.3 กองนโยบายและแผน |
| 7.1.4 กองบริหารงานบุคคล | 7.1.5 กองพัฒนานักศึกษา | |

7.2 หน่วยงานด้านวิชาการ

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------|
| 7.2.1 คณะครุศาสตร์ | 7.2.2 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี |
| 7.2.3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | 7.2.4 คณะวิทยาการจัดการ |
| 7.2.5 คณะเทคโนโลยีการเกษตร | 7.2.6 บัณฑิตวิทยาลัย |
| 7.2.7 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ | 7.2.8 วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง |

7.3 หน่วยงานสนับสนุนและบริการ

7.3.1 สถาบันวิจัยและพัฒนา

7.3.2 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

7.3.3 สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

7.3.4 สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.3.5 สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ

7.3.6 สำนักวิเทศสัมพันธ์และการจัดการศึกษานานาชาติ

7.3.7 สำนักบริการวิชาการ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรอบแนวความคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ (รวมศิริเมนะโพธิ.2550 : 48) และความสุขในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม (Warr. 1990 : 52)

