

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. สภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในด้านปรัชญาและสังคมศาสตร์ ด้านศาสนาและด้านจิตวิทยา
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2556 สืบเนื่องจากนโยบายของของคณะรัฐมนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้ยกร่างแผนกลยุทธ์และแนวการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งผลสำเร็จในช่วงระยะเวลา ปี พ.ศ. 2555 - 2558 ระยะเวลารวม 4 ปี บนพื้นฐานการวิเคราะห์ กรอบยุทธศาสตร์ ทั้งของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัญหาและความต้องการช่วยเหลือสนับสนุนของกลุ่มโรงเรียนในสังกัดสามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ทิศทางการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ด้านการศึกษา 7 ประการ ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2556, หน้า 1-14)

1. เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการปฏิรูปความรู้สู่สังคม
2. สร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย
3. ปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นครูวิชาชีพอย่างแท้จริง
4. จัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

5. เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ
6. สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ มหาลุ่มง่ม่มหาลุ่มระดับ

โลก

7. เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำนวน 82 โรงเรียน มีการบริหารเป็นแนวดิ่ง มีการแบ่งลำดับการบริหารที่ชัดเจน มีการแบ่งฝ่ายความรับผิดชอบงานปัจจุบันทั้งสิ้น 7 ฝ่าย ดังนี้

โครงสร้างการบริหารงาน

1. แบ่งส่วนราชการสำนักงานเขตตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2556 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2556, หน้า 1-14)

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน
- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 5) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 7) กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
- 8) หน่วยตรวจสอบภายใน

ดังนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ ปี พ.ศ. 2556 ให้สอดคล้องกับการพัฒนาการศึกษาของชาติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 และตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545 - 2549 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2556, หน้า 3)

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นแรงผลักดันในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา มุ่งประสิทธิภาพ ผลการประเมิน ระดับดีมาก

พันธกิจ

พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการพัฒนาสู่คุณภาพระดับสากล

ค่านิยม

ทุกคนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และมุ่งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้เรียน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่อนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และเสมอภาค
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสถานศึกษา มีความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรมีความปลอดภัยและมั่นคง

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดกลยุทธ์ ปีงบประมาณ 2556 จำนวน 6 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาการศึกษานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความหมายของความสุข

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่า “ความสุข” (Happiness) นั้น เป็นการยากที่จะหาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่าความสุขในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน ดังตัวอย่างคำนิยามเหล่านี้

ทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก (Gavin & Mason, 2004, pp. 387-389) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนอยากมีความสุขและแสวงหาหนทางที่จะนำชีวิตไปสู่ความสุข รวมถึงความสุขแต่ละประเภทจะสัมพันธ์กับสิ่งหนึ่งอย่างสมเหตุสมผล หากมนุษย์จะพบกับสิ่งที่ดีงาม มนุษย์ก็ต้องอยู่ในสังคมที่ดีเช่นกัน ซึ่งสังคมนี้ก็เปรียบเหมือนการทำงานในองค์กรเพราะบุคคลต้องใช้เวลามากมาอยู่กับการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องทุ่มเทพลังกายและพลังใจสู่การทำงาน และองค์กรเป็นแหล่งของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปรียบเหมือนความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งลักษณะที่สำคัญต่อการสร้างความสุขตามแนวคิดของอริสโตเติล คือ ความอิสระ (Freedom) ความสุขเป็นผลมาจากการที่บุคคลสามารถสร้างทางเลือกได้ ความรู้ (Knowledge) ความสุขจำเป็นต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้มีเหตุผลต่อการตัดสินใจที่สำคัญได้ และคุณธรรม (Virtue) การกระทำที่อยู่นบนจริยธรรมอันดี จะช่วยพัฒนาการตัดสินใจที่ดี ซึ่งผลนั้นนำมาสู่ความภาคภูมิใจ และความเคารพในตนเอง อริสโตเติล ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางที่นำไปสู่ความผาสุก หรือที่เรียกว่า “Eudaimonia” ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนให้เป็นคำศัพท์สมัยใหม่คือ “Happiness” และได้นำมาหลอมรวมเข้ากับความคิดของนักปรัชญาตะวันตกด้วย

เจมส์ นักจิตวิทยาอเมริกัน (Jame, 1990 อ้างถึงใน วิทยากร เชิงกุล, 2548) ได้กล่าวเกี่ยวกับความสุขว่า แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือ ทำอย่างไรจะได้มา รักษาไว้ และฟื้นฟูความสุข เพราะการที่คนเรามีความสุขหรือไม่มีความสุขนั้นเป็นตัวกำหนดทุกอย่างในชีวิต คนที่มีความสุขจะมองโลกเป็นที่ ๆ ปลอดภัยมากกว่าเป็นคนที่ตัดสินใจได้เก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่สุขภาพดีมีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข

มิลล์ (Mill, 1987) ได้ให้ความหมายของความสุข คือ ความรื่นรมย์ และความปราศจากความเจ็บปวดทรมานทางกายและทางใจ

อาร์กกี และมาร์ติน (Argyle & Martin, 1991) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสุข เป็นการประเมินของบุคคลในขณะนั้นว่ามีความพึงพอใจในชีวิต มีความรู้สึกทางบวก เช่น ความชื่นชม ความวิตกกังวล

ฟรานซิส (Francis, 1999) กล่าวว่า ความสุข คือ สิ่งที่ดีที่ในการแสดงออก ผลของอารมณ์ทางบวกจากการมีความสุขจะมีส่วนทำให้เกิดสังคมที่ดี เป็นธรรมชาติ มีความรื่นรมย์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

วิทแมนน์ (Witmann, 2003) กล่าวว่า ความสุข คือ ระดับความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ สุข สุขารมณ์ โชคดี สนุกสนาน ความพึงพอใจ ความพอใจพอใจ ความเบิกบานสำราญใจ เป็นต้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2552, หน้า 825) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

ประเวศ วะสี (2547) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การเข้าใจตนเอง รู้จักตั้งเป้าหมาย รู้จักวางแผน และรู้จักเลือกสิ่งดี ๆ ให้กับชีวิต

ทิพวัลย์ ศรีจันทร์ (2547) ภาวะความสุข เป็นการสร้างความสมดุลของอารมณ์ความรู้สึกในด้านบวกกับด้านลบของบุคคล ในแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายใน เช่น การรับรู้ทางจิตใจ หรือจะเป็นปัจจัยภายนอก เช่น สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

พระมหาจรัญ คัมภีโร (อับแสง) (2547) กล่าวว่า ความสุขของนักปรัชญา คือ ความเพลิดเพลิน ความยินดี ความพอใจ ความสำราญ ความตอบสนองต่อความต้องการ อันก่อให้เกิดประโยชน์สุขมากที่สุด ความปราศจากทุกข์และความเจ็บปวด ตลอดจนการกระทำที่นำความสนุกสนานมาให้อันเกิดจากวัตถุและประสาทสัมผัส

สมัย สิริทองถาวร, อุบล หมดธรรม และเสาวลักษณ์ ดังการ์พินธ์ (2547) ได้ให้ความหมายว่าความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาต่าง ๆ การดำเนินชีวิต โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

กรมสุขภาพจิต (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจ พพอใจในชีวิตและความสงบสุขทางใจ

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) กล่าวว่า ความสุข คือ การมีอิสระ การมีความรู้ และการมีคุณค่าความดี ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์การ ซึ่งจะมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุข มีสุขภาพดี และมีผลิของงานสูง

วนิษา เรช (2552) กล่าวว่า ความสุข คือ ส่วนผสมระหว่างการมีสุขภาพดีและการมีสมองที่อัจฉริยะ เพราะการเป็นคนอัจฉริยะสามารถสร้างความสุขได้

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง การรับรู้ความรู้สึก หรือภาวะอารมณ์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และเป็นการประเมินถึงความพึงพอใจของบุคคลนั้น ๆ มีความพึงพอใจต่อเป้าหมายของชีวิต รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับการรับรู้ กระทำในสิ่งที่นำมาซึ่งสิ่งดีงาม มีอารมณ์ทางบวกสูง และมีอารมณ์ทางลบต่ำ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

วาร์ร (Warr, 1990) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปรารถนาใฝ่ใจ นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความสุข สนุกสนาน มีความผูกพันกัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันในงาน และให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่อความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พรณิพา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความปรารถนาใฝ่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมที่ตนทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกกับการทำงาน มีความผูกพัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและให้องค์กรคงอยู่ต่อไป

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในด้านปรัชญาและสังคมศาสตร์

แนวคิดของอริสโตเติล (Kenny, 1995 อ้างถึงใน ทิพย์วัลย์ ศรีจันทร์, 2547) กล่าวว่า ให้ความสุขเป็นสถานที่อันวิเศษมันไม่ได้เป็นเพียงแค่สิ่งสุดท้าย แต่เป็นสิ่งสุดท้ายที่สมบูรณ์แบบการที่พยายามทำสิ่งที่ดีให้กับตนเองนั้นก็เพราะทำเพื่อเกียรติยศ ชื่อเสียง ความปรารถนา เหตุผล หรือเพื่อคุณธรรมและความดีงาม แต่สิ่งเหล่านั้นหาเป็นที่ดีสุดท้ายไม่ เพราะจริง ๆ แล้วทุก ๆ ที่มนุษย์มุ่งทำมาทั้งหมดก็เพื่อความสุขนั่นเอง และเป็นแรงจูงใจสุดท้ายของการกระทำของมนุษย์ เป็นความดีสูงสุดหรือสิ่งดีสุดท้าย ความสุขเป็นสิ่งที่คนทั่วไปยึดถือร่วมกันว่าเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิต

มนุษย์ทุกคนต่างทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่าความสุขเป็นวิถีสำหรับจุดมุ่งหมายในตัวของมันเอง ไม่ได้เป็นวิถีไปสู่สิ่งใดอีกแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับเพลโต (Plato, n.d. cited in McGill, 1993) ที่มีความเห็นคล้ายกันที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีจุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิต คือ ความสุข เราทุกคนจะรู้สึกมีความสุขหากเต็มไปด้วยสิ่งดี ๆ ในชีวิต และความสุขเป็นวิถีของจุดมุ่งหมายในตัวของมันเอง นอกจากนี้เพลโต ยังมีความคิดเห็นว่า ถึงทุกคนจะทำทุกอย่างเพื่อความสุข แต่การกระทำเพื่อไปสู่ความสุขของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกัน บางคนกล่าวว่า สิ่งที่ดีที่เขาต้องการคือ เงิน บางคนสิ่งที่ดีที่เขาต้องการคือ การศึกษาหรือแนวคิดด้านปรัชญา เป็นต้น หนทางที่นำไปสู่ความสุขจึงแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญของการมีความสุขคือ คุณธรรมและความดี หากไม่มีสองสิ่งนี้ถือว่าไม่ใช่ความสุข และสิ่งสำคัญของการนำไปสู่คุณธรรมและความดี คือ ปัญญา และในทำนองเดียวกัน มิลล์ (Mill, 1987) กล่าวว่าไว้คล้ายกันอีกว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ดีสำหรับมนุษย์ ความสุขเกิดจากความพอใจและปราศจากความเจ็บปวดทางกายและทางใจ มนุษย์ไม่ต้องการสิ่งใดนอกจากความสุขและการกระทำใด ๆ ต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความสุขเสมอ ดังนั้นการกระทำที่ไม่ก่อให้เกิดความสุขก็ถือว่าการกระทำนั้นไม่ดีหรือเป็นการกระทำที่ผิด

ชนพรธณ สิทธิสุนทร (2546) กล่าวว่า หนทางการแสวงหาความสุขทางใจ แบ่งได้ดังนี้

1. ความสุขที่เกิดจากความสามารถทะลึงเลส โลก โกรธ หลง
2. ความสุขที่เกิดจากการมีสุขภาพ และสุขภาพจิตที่ดี
3. ความสุขที่เกิดจากความอบอุ่นในครอบครัวเป็นพื้นฐาน
4. ความสุขที่เกิดจากได้ทำในสิ่งที่ชอบ การเรียนรู้สิ่งใหม่ มีงานอดิเรก
5. ความสุขที่เกิดจากความสามารถพึ่งตนเองได้ ไม่เป็นภาระของผู้อื่น
6. ความสุขที่เกิดจากความมีหัวใจเป็นเด็ก มีอารมณ์ขัน กระจกคือหรืออื่น
7. ความสุขที่เกิดจากการมองโลกในแง่ดี

พระบรมราโชวาท (2549) ความปีติปลื้มใจนั้นนำไปสู่ความสุข คือ มีความสุขที่ได้ทำอะไรที่ดีที่ชอบ เมื่อมีความสุขในสิ่งที่ดีที่ชอบ จิตใจก็ปลอดโปร่ง ผ่องใส เมื่อจิตใจผ่องใสก็จะเห็นอะไรที่ถูกต้อง เมื่อเห็นอะไรที่ถูกต้องแล้วก็เห็นความจริงที่แท้ ความจริงที่แท้มีอย่างเดียว คือ ความบริสุทธิ์ผุดผ่อง ความสุจริต หมายความว่า การที่ทำอะไรที่เกิดความปีติยินดีนั้นนับเป็นหนทางที่จะทำให้แต่ละคนมีความสุข ความเจริญได้

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในด้านศาสนา

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2538) ได้กล่าวถึงความสุขว่ามี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน หมายถึง มีความสงบในใจตนเอง หรือมีความสุขจากการรู้เท่าทัน เข้าใจความจริงของ

สิ่งทั้งหลาย เป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริง เป็นความโปร่งโล่งไม่มีความคิด คัดค้าน บีบคั้นใจ เป็นความสุขภายในของบุคคล ส่วนความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก

พุทธทาสภิกขุ (2545) ได้กล่าวถึงความสุขว่ามี 3 ระดับ คือ 1) สุขเพราะไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็น แก้ว 2) สุขเพราะอยู่เหนืออำนาจคามหรือมีความสุขเพราะอยู่เหนือกิเลส ที่จะมากระทบตัวเราเป็น ความรักหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นคามอย่างหนึ่ง การที่ หลงใหลทั้งบุคคล วัตถุก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น 3) สุขเพราะละตัวตนเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ ก็จะไม่ยึดมั่นว่าตัวกู อาจจะมีผู้อื่น สิ่งสำคัญที่สุดใน 3 ข้อนี้คือ ไม่มีตัวของเรา ถ้าคิดได้เสียตั้งแต่ แรกก็จะไม่เบียดเบียนใครและก็จะไม่เห็นแก้ว

พระไพศาล วิสาโล (2546) ความสุขที่เกิดจากการเร้าจิต กระตุ้นใจซึ่งต้องปรนเปรอ ด้วยผัสสะทั้ง 5 เป็นความสุขที่ไม่จีรัง ในทางตรงกันข้ามยิ่งปรนเปรอมากก็ยิ่งทุกข์มาก แต่ความสุข ที่เกิดจากความสงบ คือการหยุดคิดนั้น เมื่อร่างกายนิ่งจิตจดจ่อ ก็จะได้รับความสุขที่เกิดจากสมาธินั้น เป็นความสุขที่ลึกซึ้งกว่าและเหนือกว่านั้นคือ ความสุขที่เกิดจากปัญญา ที่ช่วยให้จิตรู้จักปลดปล่อย ความทุกข์ มีสติที่ช่วยให้รู้เท่าทันอารมณ์ต่าง ๆ ที่มาครอบงำ ทั้งความสุขจากสมาธิและปัญญานี้ ต้องมีความสุขจากศีลเป็นตัวรองรับ เมื่อรวมกันแล้วชีวิตก็จะพบความสุขที่แท้จริง

หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในด้านจิตวิทยา

วิทยากร เชียงกูล (2548) กล่าวว่า มีงานวิจัยหลายประเทศพบว่า คนที่มีความสุข มีลักษณะร่วมกัน ดังต่อไปนี้

1. เป็นคนมองโลกในแง่ดี เป็นคนเปิดตัวที่จะคบค้าสมาคมกับคนอื่น และเป็นคนที่ มี อารมณ์เข้ากับคนอื่น ได้ดี

2. เป็นคนที่มีเพื่อนสนิทหรือมีชีวิตแต่งงานที่น่าพอใจ

3. เป็นคนมีงานและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความถนัด ความชอบพอของเขา

4. มีศรัทธาในศาสนา หรือปรัชญาชีวิตที่มีความหมาย

5. เป็นคนออกกำลังกายประจำและนอนหลับได้ดี

อย่างไรก็ตาม คนที่มีความสุขหรือไม่ นั่นไม่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ คือ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ส่วนการมีงานที่น่าพอใจทำ และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ เรามีความสุข แต่ก็อยู่ในขอบเขตหนึ่งเท่านั้น นอกจากนี้ นักจิตวิทยาหลายคนเชื่อว่า กรรมพันธุ์หรือ ยีนน่าจะมีส่วนกำหนดว่าใครจะมีความสุขมากน้อยแค่ไหน อย่างไรก็ตาม นักจิตวิทยายังยืนยันว่า ความสุขของคนเรานั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เราสามารถสร้างขึ้นได้ เช่น ทำดีต่อชีวิต และการใช้ชีวิต ของเรา

มิลเลอร์ (Miller, 1986 อ้างถึงใน เรณู พงษ์เรืองพันธ์ และประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธ์, 2540) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ผู้ที่มีชีวิตอยู่อย่างสมบูรณ์และเข้มแข็ง มีองค์ประกอบดังนี้

1. มองโลกในแง่ดี และมีความพึงพอใจในชีวิต
2. มีความรัก คือ ความพร้อมที่จะให้ความรัก และรับความรักจากผู้อื่น
3. มีความศรัทธาในสิ่งที่ถูกต้องและแน่นอน
4. มีอารมณ์ขัน
5. มีความเชื่อมั่นในตนเองในทางที่เหมาะสม
6. ให้อำนาจแก่ตนเอง
7. มีการจัดการกับความเครียด
8. มีความสัมพันธ์กับสังคม

องค์ประกอบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ควรเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันอยู่เป็นนิจ สามารถหยิบยื่นความรักให้แก่ผู้อื่น และพร้อมที่จะให้ความรักกับบุคคลรอบข้าง เป็นผู้ที่เชื่อมั่นอยู่ในตนเองพอเหมาะ มองสิ่งที่เกิดด้วยความจริง ยอมรับความสามารถของตนที่จะเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เมื่อต้องประสบกับปัญหา สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี ตลอดจนรู้สึกยินดีกับการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่นและสังคม ซึ่งจากคุณลักษณะเหล่านี้จะช่วยให้บุคคลมีพลังชีวิตที่จะต่อสู้กับสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ และนำไปสู่ความสุขและความพอใจในชีวิตได้

วราภรณ์ ตระกูลสฤกดิ์ (2546) กล่าวว่า ความสุขเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา เป็นเรื่องของสิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนแน่นอนตายตัว เป็นความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกัน กล่าวคือความสุขของคนหนึ่งอาจไม่ใช่ความสุขของอีกคนหนึ่ง ความสุขของคนส่วนใหญ่อาจไม่ใช่ความสุขของใครบางคน ความสุขของแต่ละบุคคลมีความเหมือนกันคือ ความพอใจ ความสนใจ สนองปรารถนา ไม่มีใครในโลกนี้จะพบแต่ความสุข ความสมหวังตลอดชีวิต ความสุขที่แท้จริงอยู่ที่ตัวเราเอง ตัวเราเป็นผู้กำหนดความสุขหรือความทุกข์ได้ ซึ่งบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีความสุขในการดำรงชีวิตมากกว่าคนที่ปรับตัวได้ไม่ดี หรือไม่สามารปรับตัวได้ ลักษณะของคนที่ปรับตัวได้ดี จะมีลักษณะดังนี้

1. รู้จักและเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้โดยปราศจากอคติ
2. ยอมรับในสิ่งที่ตนเองเป็นกล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความพอใจในตนเอง
3. ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
4. มองโลกในแง่ดีมีความคิดทางบวกมากกว่าความคิดทางลบ
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่ตกอยู่ภายใต้ความกดดันหรือสถานการณ์อื่นใด
6. รู้จักควบคุมอารมณ์ และรู้จักจัดการกับอารมณ์อย่างเหมาะสมหรือเรียกว่า มีความฉลาดทางอารมณ์

7. สามารถเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ ได้ด้วยความมีสติและใช้ปัญญา

8. มักจะประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว การงาน และอาชีพมากกว่า

แนวทางการปรับตัวอย่างมีความสุข สามารถกระทำได้โดย

1. รู้สึกพึงพอใจในตนเองโดยยึดหลักที่ว่า จงพอใจในสิ่งที่มีและทำในสิ่งที่มีอยู่ให้ดีที่สุดเท่าที่เราพอทำได้ เนื่องจากที่มนุษย์ทุกคนไม่สามารถเลือกเกิดได้ เพราะถ้าหากเลือกได้ทุกคนคงอยากเกิดมาเป็นคนรวย สวยหล่อ ดีที่สุด เพียบพร้อมไปด้วยรูปสมบัติและคุณสมบัติ และด้วยเหตุที่ว่าเราทุกคนไม่อาจเลือกเกิดได้ แต่เราเลือกที่จะเป็นไปได้ สิ่งที่เราเลือกเป็นคือ การเลือกที่จะเป็นคนดี เพราะการเป็นคนดีจะทำให้เป็นคนที่น่ารัก คนที่น่าคบหา ใคร ๆ ก็รัก ใคร ๆ ก็ชอบ ผลที่ตามมาก็คือ เราจะมีความสุข

2. รู้จักปล่อยวาง คิดอะไรให้ได้ว่าอะไรมันจะเกิดก็ยอมเกิด อะไรมันจะเป็นก็มักเป็นที่เลือกกว่า การปล่อยวางแตกต่างจากการเพิกเฉย เพราะการเพิกเฉย คือ การละเลยไม่ใส่ใจ ไม่สนใจ แต่การปล่อยวางคือ การปรับใจ ปรับความคิด ปรับความรู้สึกต่อสิ่งที่มนุษย์เผชิญอย่างมีสติที่มั่นคง ไม่ฟูมฟาย ไม่ว้าวาม ยอมรับสิ่งที่เลวร้ายที่เราเผชิญโดยที่ไม่อาจแก้ไขได้ นั่นคือ ต้องรู้จักการทำใจ

3. ยอมรับความเป็นจริง แม้ว่าบางครั้งความจริงซึ่งเราเผชิญนั้นจะก่อให้เกิดความเจ็บปวดทุกข์ทรมาน พยายามคิดในแง่ดี มองหาประโยชน์จากสถานการณ์เลวร้าย หรือคิดเสียว่านี่คือสิ่งที่พิสูจน์ความอดทน ความเข้มแข็งของเรา คนที่เข้มแข็งอดทนเท่านั้นจะฟันฝ่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นชีวิตเราได้ คนที่ยอมรับความจริงต่าง ๆ ของชีวิตจะได้เป็นผู้ที่มีความทุกข์น้อย และทุกข์อยู่ไม่นาน เมื่อทำใจยอมรับได้เราก็จะมีความสุข

4. จงเป็นผู้ที่มีความหวังและกำลังใจ คนที่ท้อแท้สิ้นหวัง หดหู่ คือผู้ที่ขาดความหวังหมดสิ้นกำลังใจ สิ่งที่มาคือความรู้สึกไม่มีคุณค่า ไม่อยากมีชีวิตอยู่ เมื่อมีปัญหาควรตั้งสติและมองหาความช่วยเหลือ อย่าว้าวาม และพยายามสร้างความหวังและกำลังใจแก่ตนเองเสมอ

5. มองโลกในแง่ดี การจะมองโลกในแง่ดี จะต้องเข้าใจสังขาร และความเป็จริงของชีวิต เข้าใจผู้อื่น รวมทั้งเข้าใจในสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตนเอง ค้นหาเหตุผลมาอธิบายประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมเพื่อที่จะให้เกิดความรู้สึกที่ดี และมีความสุข

6. ยอมรับว่าคนเราแตกต่างกัน ดังนั้นไม่ควรคาดคิด คาดหวัง จะให้ใครเป็นอย่างเราต้องการ เราคือเรา เขาคือเขา ซึ่งทั้งเราและเขามีความแตกต่างกันมากมาย ทั้งในเรื่องของความคิด ความเป็นอยู่ การเลี้ยงดู การศึกษา ค่านิยม ทักษะคติ ความเชื่อต่าง ๆ ส่งผลให้มนุษย์มีพฤติกรรมและการแสดงออกที่แตกต่างกัน

7. ดูแลตนเองให้ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความสัมพันธ์กันสูงเพราะถ้ามีร่างกายแข็งแรง จิตใจก็ย่อมแข็งแรงด้วย และจิตใจที่ดีก็สามารถทำให้ร่างกายสดชื่น แข็งแรง

นอกจากนี้ กรมสุขภาพจิต (2548) ยังกล่าวไว้อีกว่า คนที่มีความสุขต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการกับอารมณ์และความรู้สึก ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม หรือเรียกว่ามีความฉลาดทางอารมณ์นั่นเอง ซึ่งมีแนวคิดและองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ด้านดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง ได้แก่ รู้จักอารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมได้และแสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น ได้แก่ ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น และแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความสามารถในการรับผิดชอบ ได้แก่ รู้จักการให้ รู้จักการรับ รู้จักผิด รู้จักให้อภัยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

2.3 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น

3. ด้านสุข หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิตและมีความสุข สงบทางใจ ประกอบด้วย

3.1 มีความพอใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกและเชื่อมั่นในตัวเอง มีความนิยมและนับถือตนเอง มองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในตนเอง โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ

3.2 มีความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อสภาพที่เป็นอยู่และรับรู้ว่าคุณชีวิตนั้นมีความหมาย โดยครอบคลุมไปถึงความสุขในการดำเนินชีวิตมีความตั้งใจ และมีสุขภาพจิตที่ดี มีสังคมที่ดี และมีการแสดงออกที่ชี้ให้เห็นถึงความสุข รู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 มีความสงบทางจิตใจหรือเรียกอย่างว่าสมาธิ หมายถึง การสำรวมจิตใจให้แน่วแน่ เพื่อพิจารณาในอารมณ์ใดอารมณ์หนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดปัญญาการพัฒนาให้เกิดความสงบทางจิต หรือการกระทำให้เกิดสมาธิ ทำได้โดยการฝึกสติ ได้แก่ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบทางจิตใจ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความสุขจึงเป็นเรื่องของอารมณ์และความปรารถนาหรือความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา และเป็นความต้องการสูงสุด ความสุขสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้หลากหลายแนวทางไม่มีรูปแบบตายตัว และไม่จริงยั่งยืน แต่ความสุขที่แท้จริงอยู่ที่ตัวของเราเองเป็นผู้กำหนดและประเมินตนเอง

ประโยชน์ในการสร้างความสุขในที่ทำงาน

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เป็นความรู้สึกของบุคคลที่แตกต่างกัน ความสุขของคนหนึ่งอาจไม่ใช่ความสุขของคนหนึ่ง ความสุขของแต่ละคนมีความเหมือนกันคือ ความพอใจและสมปรารถนา ไม่มีใครในโลกนี้จะพบแต่สุขและความสมหวังตลอดชีวิต ตัวเราเองที่เป็นผู้กำหนดความสุขหรือความทุกข์ได้ บุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดีจะมีความสุขในการดำรงชีวิตมากกว่าคนที่ปรับตัวได้ไม่ดีหรือไม่สามารถปรับตัวได้ ลักษณะของคนที่ดีปรับตัวได้ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ (วนิษา เรช, 2552)

ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. มีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
 2. มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ
 3. ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
 4. เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น
 5. มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น
 6. มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
 7. มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชน
- เป็นประชากรที่มีคุณค่า

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการดีขึ้น
2. ลดการขาดงาน การเข้างานช้า การลาป่วย การลาถาวรของพนักงาน
3. มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่
5. ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร
6. ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานมีความรักในองค์กรมากขึ้น ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่

7. ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร

8. ลดความไม่พอใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานดีขึ้น และทำให้พนักงานมีความรักในองค์กรมากขึ้น

ประโยชน์ต่อประเทศ

1. เป็นประเทศแห่งความสุข
2. มีประชากรวัยแรงงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
3. มีชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน
4. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและบริการระหว่างประเทศ
5. เพิ่มผลผลิตมวลรวมประชาชาติลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟู

อาชีพ

6. ลดปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ
 7. สร้างความมั่นคงยั่งยืนให้แก่ประเทศไทยทุกด้าน
 8. เป็นผู้นำและแบบอย่างการส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในระดับนานาชาติ
- องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานคือ ผลที่เกิดจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความปรารถนาสนใจในงานที่ตนรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมที่ตนทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกกับการทำงาน มีความผูกพัน มีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน พยายามที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

เฮลยาเฮิน (Heylighen, 1999) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความสุข มี 8 ประการ คือ

1. ความมั่งคั่ง (Wealth) วัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ แต่ความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
2. การเข้าถึงความรู้ (Access to knowledge) วัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสารและการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง
3. การมีอิสระส่วนบุคคล (Personal freedom) บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพในการทำงานหรือการใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน
4. ความเสมอภาค (Equality) กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิในเรื่องต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูง ซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ มากกว่า

5. สุขภาพแข็งแรง (Health) บุคคลที่มีความสุขมักจะ ไม่ค่อยเจ็บป่วย และมีชีวิตยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสุข และพบถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6. สุขภาพจิตดี (Psychological characterized) กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้ทำตามและบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง (Self-actualization)

7. ตำแหน่งทางสังคม (Social position) เป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เช่น ผู้เชี่ยวชาญ และผู้จัดการ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (Life event) คือ ความสุขที่เกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นมาก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้

จากการศึกษาของแมนเนียน (Manion, 2003) พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน มีดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ชนิดของงาน ความแตกต่างของงาน ความอิสระในงาน ความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับคนและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับและการเป็นผู้รู้จักการได้รับความชื่นชมจากผู้ร่วมงาน
3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ ทักษะคติ การมีความสามารถ การเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะคติและความเชื่อเกี่ยวกับงาน
4. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ของสังคมเกี่ยวกับงาน

นอกจากนี้ แมนเนียน ได้เสนอแนวคิดความสุขในการทำงานว่ามุ่งอธิบายปัจจัย หรือ องค์ประกอบ 4 ด้านนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคลากรที่ร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่าง

เป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและรับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ด้านความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและความผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการทำงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

3. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติที่กำหนดไว้ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานในทางบวก ทำให้มีความรู้สึกรักมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความรู้ความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ตนได้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานละผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้ใช้ความรู้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

จากองค์ประกอบทั้ง 4 ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจ มีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา

จิระ หงส์คารมภ์ (2551, หน้า 3-8) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจาก

1. ต้องชอบงานที่ทำ และรักอาชีพที่ทำอยู่
2. ต้องรู้ว่าการที่ทำมีเป้าหมายอย่างไร และเป้าหมายเหล่านี้สอดคล้องกับค่านิยมของตัวเองหรือไม่
3. มีความสามารถและศักยภาพที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จในระยะยาว (Sustainable) หรือไม่
4. งานที่ทำเป็นที่ยอมรับหรือสร้างศรัทธาจากผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่
5. ได้ใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำหรือไม่
6. บรรยากาศในการทำงาน อำนวยให้เราได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือไม่
7. สามารถต่อยอดหรือสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ในงานนั้นหรือไม่
8. งานที่ทำนั้น เป็นงานที่เน้นการเรียนรู้และการหาความรู้เพิ่มเติมหรือไม่

9. งานที่ทำนั้นท้าทายศักยภาพของเราหรือไม่

10. มีแรงจูงใจจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ทำงานเป็นทีมหรือไม่และเป็นอย่างไร

11. สุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ถ้าร่างกายไม่แข็งแรงและจิตใจไม่นิ่งก็จะทำงานอย่างมีความสุขไม่ได้

12. เป้าหมายการทำงานอย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องมีความหมาย (Purpose) และความมีนัยสำคัญของงาน (Meaning) ทั้งต่อผู้อื่นหรือสังคม และได้เสนอทฤษฎี HRDS เป็นแนวคิด ในการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วย ความสุข (Happiness) สิ่งสำคัญไม่ใช่เป็นความสุขของเราหรือใครคนใดคนหนึ่งเพียงคนเดียว แต่ควรจะเป็นความสุขร่วมกัน การยอมรับนับถือยกย่อง (Respect) การให้เกียรติศักดิ์ศรี (Dignity) ความยั่งยืน (Sustainability) สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในที่สร้างทุนแห่งความสุขในการทำงานที่มากที่สุดคือ การที่คนในองค์กรรู้จักควบคุมอารมณ์ รู้จักเข้าใจตนเอง และผู้อื่น รวมทั้งการมีโอกาสได้ทำงานที่มีเป้าหมาย การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและร่วมกันทำงานเป็นทีม

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program: UNDP) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 8 ประการ ซึ่งองค์การทั้งหลายสามารถทำให้ความสุขนี้เกิดขึ้นได้ด้วยการสร้างความสุขในการทำงาน ต่อมาสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, หน้า 35) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า องค์การแห่งความสุข ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Happy workplace ซึ่งเป็นคำใหม่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HR) นำโดยนายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ รองผู้อำนวยการสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ หรือ สสส. ได้สร้างรูปแบบของ Happy workplace ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงาน และได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า ความสุข 8 ประการ แบ่งเป็น 3 ส่วนใหญ่ ๆ ได้แก่ ความสุขของคน ครอบครัวและสังคม ซึ่งองค์การทั้งหลายสามารถทำให้ความสุขนี้เกิดขึ้นได้ด้วยการสร้างความสุขในการทำงาน ต่อมาสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, หน้า 27-38) ได้ใช้แนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขนี้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย องค์การแห่งความสุขหรือความสุข 8 ประการ ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) ด้านน้ำใจดี (Happy heart) 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ด้านครอบครัวดี (Happy family) 6) ด้านสังคมดี (Happy society) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกมาทั้งหมด 8 ประการ ใช้แนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, หน้า 27-38) เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา

ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 3 มีดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) หรือสุขภาพดี หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการมีสุขภาพที่ดี แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

2. ผ่อนคลายดี (Happy relax) หรือผ่อนคลายเป็น หมายถึง ต้องรู้จักการผ่อนคลายไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือการใช้ชีวิตต้องรู้จักปล่อยวาง เพราะจริงจังแต่ไม่ไหวไม่มีคำว่าหยุด เพื่อจะมีสติแล้วคิดเดินต่อ

3. น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง ความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรการ เป็นสิ่งที่สำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้ เราต้องรู้จักการแบ่งปัน และต้องรู้สึกรว่า เมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น

4. จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง เกิดความศรัทธา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ความสุขของคนทำงานเกิดได้จากธรรมะ จริยธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ทุกคน ที่องค์กรต้องสร้าง องค์กรใดไม่ปลูกฝังความศรัทธาศาสนาและศีลธรรมให้เกิดในองค์กร อย่าหวังว่าคนในองค์กรจะซื่อสัตย์ จงรักภักดีและมีน้ำหนึ่งใจเดียว พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กร ยามที่องค์กรตกอับ คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญของทุกองค์กร

5. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัว ที่อบอุ่นและมั่นคง ความสุขที่ให้กับคนในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพ่อแม่ ญาติผู้ใหญ่ ภรรยา หรือ หลาน คือ การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้ครอบครัว

6. สังคมดี (Happy society) หมายถึง สังคมดีจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน คนทำงาน และที่พ่อกอาศัย

7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง ความสุขที่ได้จากการเรียนรู้ พัฒนาสมองตัวเอง จากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในการทำงาน เราเรียนรู้เพื่อมีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ อนาคตก้าวหน้า เงินทองเกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์มันเกิดจากการเรียนรู้พัฒนาตนเอง

8. สุขภาพการเงินดี (Happy money) หมายถึง มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ถ้าเชื่อว่า ความสุขด้วยเงินไม่มีวันพอ เงินสำคัญแต่ไม่ใช่สำคัญที่สุด เพราะบางครั้งเงินไม่สามารถตอบสนอง ความสุขให้คนได้จริง ๆ แล้วความสุขไม่ได้อยู่ที่ไหนหากคนรู้จักพอ หนี้ของมนุษย์มีอยู่ 2 อย่างคือ หนี้ที่ควรมีกับหนี้ที่ไม่ควรมี หนี้ที่ควรมี หนี้ที่ใช้ในการดำเนินชีวิตเกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) รวมถึงความรู้ หนี้ที่ไม่ควรมีคือ หนี้ที่เกิดจากความฟุ้งเฟ้อ

ฟังเพื่อ อยากมีอยากเด่นตามคนอื่น ทั้ง ๆ ที่อาจจะไม่มีความจำเป็น ความสุขทั้ง 8 สร้างได้ เพื่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุด คือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน เมื่อสร้างความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นคนที่มีความสำคัญต่อการ มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ แนวทางทั้ง 8 ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2552) ความสุขทั้ง 8 สร้างได้ เพื่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุดคือ การสร้างความสุขในที่ทำงานที่ทุกคนจะได้จากงาน คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีความสำคัญต่อการ มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีหลายปัจจัย มีรายละเอียดดังนี้

ไลยูโบมิสกี (Lyubomirsky, 2003) พบว่า ปัจจัยที่มีความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่าง ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ อารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี มีความเข้มแข็ง

สมยศ นาวิการ (2544) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1) ผลตอบแทนค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมากเพราะผลตอบแทนเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง 2) การเลื่อนตำแหน่งจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงขึ้นไปจะมีความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่บุคลากร รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง 3) การบังคับบัญชาจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานปานกลาง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานจะมี 2 ลักษณะ อย่างแรกมุ่งคนคือผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างที่สอง การมีส่วนร่วมคือ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมภายในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา และ 4) ลักษณะงานเนื้อหาของงานจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมากเหมือนกับผลตอบแทน

บุคลากร ต้องการงานที่ท้าทาย พวกเขาไม่ต้องการการทำงานที่ไม่ต้องใช้ความคิดวันแล้ววันเล่า ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความมีนัยสำคัญของงาน และการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานมีความหลากหลายพอสมควร จะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด งานมีความหลากหลายน้อยเกินไปจะทำให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่มีความหลากหลายมากเกินไปจะทำให้บุคลากรรู้สึกตึงเครียด

มาโนช สุขฤกษ์ (2546) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมีสาเหตุมาจาก ปัจจัย 3 ประการ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน สถิติปัญหาการศึกษา บุคลิกภาพ ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในที่ทำงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

จากการศึกษาวิจัยต่าง ๆ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกมาทั้งหมด 3 ปัจจัย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว 3) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในที่ทำงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 มีดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ เพศ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีรายละเอียดดังนี้

เพศ หมายถึง ความแตกต่างทางสรีระ ความเป็นเพศ หมายถึง องค์ความรู้ที่สร้างความหมายให้กับความแตกต่างทางร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนในทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และจิตวิทยาระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย (มนัสวี วัชรวิศิษฐ์, 2549) เพศเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เนื่องจากมนัสวี วัชรวิศิษฐ์ (2549) กล่าวว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครู เนื่องจากเพศหญิงเป็นเพศที่มีความเครียดสูงกว่าเพศชาย เพราะภาระงานที่ต้องทำอย่างรอบคอบและใส่ใจรายละเอียดมากกว่าเพศชาย ส่งผลทำให้เพศหญิงได้รับงานที่มีรายละเอียดสูงกว่า เช่น งานทางด้านการเงินและงบประมาณ ดังนั้นเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่เป็นเพศหญิงควรเล็งเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าและต้องเข้าใจถึงบริบทส่วนตัวว่า เพศชายมีข้อจำกัดและไม่สามารถปฏิบัติงานที่มีรายละเอียดได้เหมือนเพศหญิง เพื่อให้การทำงานมีความสุข

เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคลากรควรมองว่างานที่เหมาะสมกับเพศของตน ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เราแล้วเราต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เมื่อภาระงานมากไม่ได้รับความยุติธรรมควรจะบอกให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อให้มีการกระจายงานให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อบุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจจะสามารถทำให้งานขององค์การดำเนินไปได้ ส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกับงานที่ทำเพราะไม่เกิดการเอารัดเอาเปรียบ และเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข (2545) พบว่า ความสัมพันธ์กับระดับความสุขจากการทำงานในสำนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เพศที่ต่างกัน จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน เพศชายจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าเพศหญิง จากการทดสอบความสัมพันธ์กับระดับความสุขจากการทำงานและลักษณะการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงอยู่ในกลุ่มทำงานในเชิงรับมากกว่าเพศชาย โดยเพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านข้อเรียกร้องจากการทำงานและอำนาจการตัดสินใจสูงกว่าให้เกิดการทำงานในเชิงรุก ในขณะที่เพศชายมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านกานสนับสนุนทางสังคมมากกว่าเพศหญิง จึงทำเพศหญิงจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความเครียดจากการทำงานสูงกว่าเพศชายและสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี วัชรวิศิษฐ์ (2549) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ (หญิง) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ (ชาย) และสุขภาพจิต นัชชาล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ส่วนเพศ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

ระดับชั้นที่สอน

ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับชั้นที่ได้รับมอบหมายให้สอนในระดับต่าง ๆ การวิจัยนี้จำแนกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ ประถมศึกษาตอนต้น หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาชั้นประถมศึกษาตอนต้นปีที่ 1 - 3 ประถมตอนปลาย หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาชั้นประถมศึกษาตอนปลายปีที่ 4 - 6 ระดับชั้นที่สอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน

อมรรัตน์ ศรีคำสุข (ไชโตะ) (2554) กล่าวว่า หลักการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยการทำงานร่วมกันก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีกติกในการทำงาน ประกอบด้วย การให้

ความรักความเอาใจในระดับชั้นที่สอนของตน ให้ความเป็นกันเอง รักและดูแลนักเรียน ทุ่มเท ทั้งกำลังกายและกำลังใจ รวมทั้งยังต้องทุ่มเทและมีความเสียสละกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยให้ เราได้รับความรัก ความไว้วางใจเชื่อใจจากนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ผลของการแสดงออกคือ มีคุณค่า และน่าภาคภูมิใจ ทำให้งานประสบผลสำเร็จและความปรารถนาดีจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนักเรียน ส่งผลให้ทุกคนมีความสุข การทำงานก็มีความสุข องค์กรก็ประสบผลสำเร็จ และ ยังพบว่าระดับชั้นปีของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยความสุขมากที่สุด รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ตามลำดับ และพบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความสุขในแต่ละชั้นปี วิธีการจัดการที่นักศึกษาใช้มากที่สุด 3 อันดับแรก เมื่อไม่มีความสุขคือ การยอมรับสภาพตนเอง การมองโลกในแง่ดี และการปรึกษาเพื่อน

สุพิศรา แซ่ซิ้ม (2554) พบว่า ระดับชั้นที่สอนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครู ย่อมมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอันได้แก่ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบทางด้านงานสอน เนื่องจากครูที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการสอนในระดับชั้น ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ระดับชั้นที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน คือ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3) และช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6) ระดับชั้น ก่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านเหตุผลและการตัดสินใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของโคลเบอร์ก (Kohlberg, 1964 อ้างถึงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 40) ที่ได้ศึกษาและพบว่า การพัฒนา จริยธรรมของมนุษย์นั้น มิได้บรรลุจุดสมบูรณ์ในระดับชั้นที่ 2 ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของนักเรียนที่ แสดงออกต่อครูผู้สอน ดังนั้นอายุของนักเรียนจึงมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอน ในระดับชั้น 1 และ 4 - 6 มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือวัน เดือน ปี ที่เริ่มทำงานในตำแหน่งข้าราชการจนถึงปัจจุบัน คิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ (ธารณ์ ทองจง, 2552) ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยระดับบุคคลที่มีส่วนทำให้เกิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานและข้าราชการครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ไลยูโบเมสกี (Lyubomirsky, 2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม ความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ อารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี มีความเข้มแข็ง

คอล (Kall, 2004) พบว่า ความสุขในการทำงานมีสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจาก งาน และพบว่า ความรู้สึกที่เป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงานเพราะมีแรงจูงใจ ที่ทำให้สนุกสนาน และมีความรู้สึกที่ดีต่อที่ทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น

ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงาน กล่าวคือ ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน การให้การยอมรับนับถือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน ๆ หลาย ๆ ปี จะมีจิตใจที่เข้มแข็ง กล้าเผชิญกับปัญหา มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคจะท้อแท้ ง่าย ตรงกันข้ามถ้าองค์กรไหนมีบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนมากจะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ มีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดความสุขในงานตามมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริษา สมบัติบุรณ์ (2546) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ที่มีปัญหาการลาออกโยกย้ายของพยาบาลจำนวนมาก เกิดจากบุคลากรปัจจัยภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของบุคคลนั้นเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนบุคคล การที่แต่ละคนให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังต้องประเมินจุดเด่นและความสามารถของตนเอง ทำให้บุคลากรที่ขาดทักษะประสบการณ์ลาออกเป็นจำนวนมาก เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ คิดว่าตนเองขาดประสบการณ์ ทำให้สูญเสียบุคลากร ซึ่งส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ ตรงกับผลการศึกษาของธารณ์ ทองงอก (2552) พบว่า ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงาน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านน้ำใจงาน ด้านปลดหนี้ ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพดี ด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย เมื่อเปรียบเทียบความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกับหน่วย/ ฝ่ายที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพพนักงาน โดยรวมแตกต่างกัน

เนตรสวรรค์ จินตนาวิ (2553) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร มีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกในฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ผู้ปฏิบัติงานและมีการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้คุณค่าในตนเอง เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับของสังคม เกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการตรงตามความต้องการและความจำเป็น

บุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงออกของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งแสดงออกหรือตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต อันส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะคน มีบุคลิกภาพ 5 แบบ ดังนี้ (Costa & McCrae, 1992)

บุคลิกภาพแบบเปิดเผย หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออกเป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริหาร

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดีพร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ

บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ มีเหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ

บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงให้เห็นถึงความสงบ สามารถรองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์ สุขุม สงบ มั่นคง เชื่อมั่นในตนเอง

บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง

บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ บุคลิกภาพ รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) สรุปว่า ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality traits) เป็นบุคลิกภาพที่มีลักษณะค่อนข้างถาวรที่อธิบายถึงพฤติกรรมเฉพาะอย่างของบุคคลจากการวิจัยพฤติกรรมองค์การโดยใช้แบบสอบถามบุคลิกภาพที่มีมาตรฐาน (Standardized personality tests) เพื่อพิจารณาถึงลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในเชิงบวกและเชิงลบ จึงทำให้ได้มิติของบุคลิกภาพ 5 ประการ (Big five personality dimensions) โดยมีรายละเอียดดังนี้ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) หมายถึง บุคลิกภาพที่ชอบเข้าสังคม ช่างพูด ช่างคุย และชอบแสดงออกเป็นลักษณะของบุคคลที่จะมีความก้าวหน้าในด้านงานขายและตำแหน่งงานบริหาร บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีจิตใจดีพร้อมจะให้ความร่วมมือและเป็นที่น่าไว้วางใจ บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) หมายถึง บุคลิกภาพที่มีความรับผิดชอบ มีหลักการ มีเหตุผล ยืนหยัด และมุ่งความสำเร็จ บุคลิกภาพแบบความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงให้เห็นถึงความสงบ สามารถรองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์ สุขุม สงบ มั่นคง เชื่อมั่นในตนเอง บุคลิกภาพแบบเปิดใจสู่การเรียนรู้ (Openness to experience) หมายถึง บุคลิกภาพที่แสดงถึงการมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ ความอยากรู้อยากเห็น และใจกว้าง (Lykken &

Tellegen, 1996 cited in Neil & Richard, 2005) ซึ่งโครงสร้างบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขที่ได้รับการศึกษาอย่างมากรุนั้นคือ The five-factor model หรือ Big five ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบเป็นมิตรและบุคลิกภาพแบบพิถีพิถัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเฟิร์นแฮม และเซง (Furnham & Cheng, 1999 cited in Neil & Richard, 2005) พบว่า บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสุขและสุขภาพจิตด้วย และสอดคล้องกับการศึกษาของคอสต้า และแมคแคร (Costa & McCrae, 1992) บุคลิกภาพทั้ง 5 (The five) มีความสัมพันธ์กับความสุขซึ่งบุคลิกภาพด้านที่ 1 คือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) จะต่างจากบุคลิกภาพของนักวิชาการท่านอื่น กล่าวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านนี้เป็นผู้ที่มีความรู้สึกหวั่นไหวทางอารมณ์มากกว่าคนส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในชีวิตน้อยกว่าคนส่วนใหญ่ พบว่า ผู้ที่มีความรู้ระดับการศึกษาสูงความรู้สึกทางอารมณ์ก็อยู่ในระดับสูงจะเข้ามารบกวณเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ตัวอย่างทางสังคม ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการผู้ทำหน้าที่บริการลูกค้า สมาชิกสภา บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแสดงตัว ผู้ที่มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำมากกว่า มีความเป็นมิตร และชอบการแสดงออกต่อหน้าคนอื่น ๆ มีกิจกรรมทางกายภาพ และการพูดมากกว่าคนส่วนใหญ่ อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น นักแสดง พนักงานขาย นักการเมือง นักสังคมศาสตร์ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเป็นนักอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง รู้สึกสะอึกใจเมื่ออยู่กับครอบครัว คนรู้จัก อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้จัดการการเงิน ผู้ปฏิบัติงานประจำ ผู้จัดการโครงการ นักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) บุคคลที่มีบุคลิกภาพคือ ผู้ที่มีแนวโน้มทำตามความต้องการของกลุ่ม ยอมรับตามบรรทัดฐานของกลุ่มมากกว่ายืนกรานตามบรรทัดฐานของตนเอง มีความกลมเกลียวในการปรับตัว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น งานด้านสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา บุคลิกภาพแบบจิตสำนึก (Conscientiousness) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมุ่งเป้าหมาย จะมีการแสดงออกถึงผลของการควบคุมตนเองสูง ทั้งเป้าหมายส่วนตัวและอาชีพ ลักษณะทั่วไปจะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ มีลักษณะบ้างาน มุ่งมั่น ยากต่อการทำให้ไขว้เขว อาชีพที่มีลักษณะพื้นฐานดังกล่าว เช่น ผู้บริหารระดับสูง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานที่ตั้งไว้ มีความมุ่งมั่นในการทำงานโดยการกำหนดเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำให้สำเร็จ เหมาะสมกับความสามารถของตน มีความพยายาม มีความอดทน มีความรับผิดชอบในการทำงานและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และความก้าวหน้าใน

หน้าที่การงาน (ชินกร น้อยยางคำ และประภาดา น้อยยางคำ, 2553) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เต็มกำลังความสามารถ แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1966) พบว่า พนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้ 1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง 2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา 3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้ นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้ว แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1966) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงานมากที่สุด เนื่องจากองค์การจะขับเคลื่อนไปได้ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความความเสียสละ และถ้าหากองค์การไหน ขาดแรงใจหรือแรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนก็จะไม่มีแรงทำงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การไหน บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมก็จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เต็มกำลังความสามารถ แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ชินกร น้อยยางคำ และประภาดา น้อยยางคำ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขสูงสุดในการทำงาน (McClelland, 1987 cited in Rue & Byars, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไลยูโบเมสกี (Lyubomirsky, 2001) ดายเนอร์ (Diener, 2003) มาเนียน (Manion, 2003) และรู และไบรอาร์ (Rue & Byars, 2003) พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัว เป็นคุณลักษณะเฉพาะของคนในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มีรายละเอียดดังนี้

สัมพันธภาพในครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัว หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่าง

สมาชิกในครอบครัวที่ปฏิบัติต่อกัน ในการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรม งานบ้านร่วมกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์การ (สุพัตรา สุภาพ, 2553)

สัมพันธภาพในครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้เนื่องจากความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งย่อมมาจากปัจจัยด้านครอบครัวหรือจากสัมพันธภาพในครอบครัวที่บุคคลสามารถบริหารจัดการระหว่างบทบาท สำหรับครอบครัวหรือสังคมกับบทบาทสำหรับการทำงานได้อย่างสมดุล

แมนเนียน (Manion, 2003) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ รักในงานการเป็นที่ยอมรับ การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญอย่างมากที่ทำให้บุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพในครอบครัว ครอบครัวใดที่มีสัมพันธภาพที่ดีที่เหมาะสมก็จะส่งผลทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีความสุข ทำงานได้เต็มกำลังความสามารถ สัมพันธภาพในครอบครัวจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรากร ทรัพย์วิระพรรณ (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในงานบนพื้นฐานของความต้องการทางจิต ในที่นี้ ได้แก่ ความต้องการ ความพึงพอใจในงาน และความต้องการความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม รวมถึงปัจจัยตัวอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว และด้านเครือข่ายทางสังคม เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

ชินกร น้อยยงคำ และประภาดา น้อยยงคำ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว ซึ่งถ้าขาดปัจจัยนี้ไปส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มกำลังความสามารถ

สุพัตรา สุภาพ (2553) กล่าวว่า ครอบครัวมีอิทธิพลอย่างมากทั้งบทบาทหน้าที่ตามธรรมชาติและธรรมเนียมปฏิบัติ เช่น การอบรมสั่งสอน การให้ความรักความอบอุ่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว รวมถึงการสร้างอุดมคติและแรงจูงใจให้กับสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมาชิกในครอบครัว และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในครอบครัว มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้าน หากขาดไป

อาจทำให้เกิดผลกระทบ ทำให้สมาชิกในครอบครัวไม่มีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตในครอบครัว และชีวิตการทำงานไม่สามารถดำเนินได้เต็มศักยภาพ

การสนับสนุนจากครอบครัว

การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง สมาชิกในครอบครัวมีการกระตุ้นหรือสนับสนุนให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ภูมิใจในหน้าที่การงานของบุคลากรในครอบครัว มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน (อุไร ชุมนาค, 2540) การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้เนื่องจากชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านครอบครัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของชีวิตการทำงาน การใช้ชีวิตร่วมกันในครอบครัวเป็นไปโดยราบรื่น บุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวที่ปฏิบัติต่อกันในการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สมาชิกในครอบครัวมีส่วนร่วมในกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน รวมถึงการวางแผนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

แมนเนียน (Manion, 2003) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์รักในงาน การเป็นที่ยอมรับ การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว แรงสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสุขได้จึงส่งผลต่อการทำงานของสมาชิกอย่างมีความสุข เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากครอบครัวที่เหมาะสมก็จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เต็มกำลังความสามารถ การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไร ชุมนาค (2540) พบว่าความสุขมีความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวกับการปรับตัวของผู้ป่วยมะเร็งศีรษะและคอ ที่ได้รับรังสีรักษา การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัว การสนับสนุนในครอบครัวให้ความรัก ความห่วงใย ความเอาใจใส่และดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ผู้ป่วยปรับตัวอยู่กับภาวะของโรคและอาการแทรกซ้อนของรังสีได้เป็นอย่างดี ซึ่งนักชวลรอดเทียง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ทำงานส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ ร้อยละ 62.10

สุพัตรา สุภาพ (2553) กล่าวว่า ครอบครัวมีอิทธิพลอย่างมากทั้งบทบาทหน้าที่ตามธรรมชาติ และธรรมเนียมปฏิบัติ เช่น การอบรมสั่งสอน การให้ความรัก ความอบอุ่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว รวมถึงการสร้างอุดมคติและแรงจูงใจให้กับสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมาชิกในครอบครัว และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในครอบครัว มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เศรษฐกิจของครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว และสัมพันธภาพในครอบครัว เพราะปัจจัยทั้ง 3 ด้าน หากขาดไป อาจทำให้เกิดผลกระทบ ทำให้สมาชิกในครอบครัวไม่มีความสุข ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตในครอบครัว และชีวิตการทำงานไม่สามารถดำเนินได้เต็มศักยภาพ

ปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อนโยบายและการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ในด้านความชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการภายในองค์กร วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึที่มีต่อองค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541) นโยบายและการบริหารงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรหรือหน่วยงานที่มีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรกำหนดไว้อย่างชัดเจน แสดงให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน และบุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสม โดยไม่เอารัดเอาเปรียบจะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1995) นั้นแยกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงใช้ชื่อทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ว่าทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดสุขจากการทำงาน ได้แก่ วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ตำแหน่งงานและนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร เพราะองค์กรที่มีนโยบายที่ชัดเจน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารสวัสดิการ

ชินกร น้อยยางคำและประภาดา น้อยยางคำ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี 4 ปัจจัย คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

บัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ลักษณะงาน

ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ หรืองานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบ การกระจายงาน ความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ปริมาณที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาในการทำงานนั้น ๆ จนสำเร็จ วัดได้จากคะแนนที่บุคลากรให้ตามการรับรู้ที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2544) ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะคือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน มีความรู้ความสามารถและตรงตามสาขาและประสบการณ์ของตน มีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีและมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ตลอดจนการกระจายงานและความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนประชากรในกลุ่มงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาในการทำงานนั้น ๆ จนสำเร็จ

เดียร์เรนดอนค์ (Dierendonk, 2004) ศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน โดยลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่อิสระ งานที่ทำหาย และมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง

เรชนสกี (Wrzesniewski, 1997) แบ่งคนทำงานตามทัศนคติที่มีต่องานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) บุคคลที่มองเห็นงานเป็นงาน คือ บุคคลประเภทนี้จะมองว่างานเป็นเรื่องน่าเบื่อ มองค่าตอบแทนมากกว่าความสำเร็จของตนเอง 2) บุคคลที่มองเห็นงานเป็นความก้าวหน้า คือ บุคคลประเภทนี้จะมีแรงจูงใจจากปัจจัยภายนอก เช่น เงิน ความก้าวหน้า อำนาจ และอิทธิพล

ส่วนใหญ่รอคอยที่จะปรับตำแหน่งตามโครงสร้างของการบังคับบัญชา และ 3) บุคคลที่มองเห็นงานเป็นกระแสเลือด คือ บุคคลประเภทนี้มีความคิดว่างานคือเป้าหมายในตัวเอง ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนและความก้าวหน้าจะมีความสำคัญ แต่ทำงานเพราะต้องการที่จะทำมีแรงจูงใจจากภายนอกและรักในสิ่งที่ทำ บุคคลประเภทนี้จะมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ บุคลากรมีความพึงพอใจในงานตามหน้าที่ ตามตำแหน่ง เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ทำร่วมกับเพื่อนร่วมงานแล้วมีความสุข มีอิสระ สอดคล้องกับงานวิจัยของนักชลดรอตเทียง (2550) ความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจ โดยถือว่างาน และหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเองเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่ทำหาความสามารถหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเองตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว และทำกับเพื่อนร่วมงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่าย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

เคิร์กและคิวลีย์ (Kercse & Kewley, 1993, p. 27) พบว่า บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุข ตัวแปรนี้มีหลายตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รวมถึงลักษณะงานต้องเป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน มีความหลากหลาย บุคลากรมีอิสระในงานที่ทำ มีมิตรภาพและทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงาน และเปิดโอกาสให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ

สัมพันธภาพในที่ทำงาน

สัมพันธภาพในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ การปฏิบัติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานร่วมกันหรือนอกเหนือจากการปฏิบัติงาน ในด้านลักษณะมีความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะความเป็นมิตรความผูกพัน ไม่มีความขัดแย้ง มีความจริงใจต่อกัน (นักชลดรอตเทียง, 2550)

สัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อความสัมพันธ์ต่อกันในองค์กร ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อ

เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นเวลางานหรือนอกเหนือจากเวลาทำงาน มีความเป็นกันเอง เคารพนับถือซึ่งกันและกัน การยอมรับฟัง แลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชา มีความผูกพันไม่ขัดแย้ง มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกได้รับความเคารพนับถือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของวาร์ (Warr, 1990) ความเชื่อที่ว่า เมื่อคนทำงานมีความสุข การทำงานก็มีประสิทธิภาพองค์การจะเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน งานที่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพ วัฒนธรรมการทำงานให้บุคลากรมีโอกาสร่วมตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่สมาชิก ดังนั้นองค์กรแห่งความสุขจึงถูกสร้างสรรค์เรียกเครื่องมือว่า องค์กรแห่งความสุข หรือ Happy workplace 8 และนำมาขับเคลื่อนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานขององค์กร การสร้างองค์กรแห่งความสุข มีเป้าหมายสำคัญคือ คนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ดังนั้น ใ่อการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจและการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ 3 ฝ่าย 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เข้าใจบริบท ความสุขอย่างแท้จริง 2) ฝ่ายบริหาร มีความเข้าใจขององค์กร เป้าหมายและวัฒนธรรมองค์กรต้องชี้ให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ พยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์และผลักดันให้เกิดการตอบรับกับกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) บุคลากรในองค์กร ต้องมีการรับรู้ มีความเข้าใจ และมีความพร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่ง ของทีมงานมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจและต่อเนื่อง จึงทำบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ บุคลากรไม่เกิดความเบื่อหน่าย และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของมนสิ วัชรวิศิษฐ์ (2549) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญเนื่องจากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน

จากการวิจัยของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) พบว่า ยังมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น สมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อีสาระในการทำงานคุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นและสัมพันธภาพในที่ทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้ค่าตอบแทนของรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลร้อยละ 4

ชินกร น้อยยงคำ และประภาดา น้อยยงคำ (2553) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อโอกาสในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ การทำงานที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ลาศึกษาต่อ และการพัฒนาทักษะ รวมถึงศักยภาพของตนเองในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง (เนตรสวรรค์ จินตนาวิลี, 2553)

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนผลตอบแทนคุ้มค่า มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม ลาศึกษาต่อ และการพัฒนาทักษะมีโอกาสพัฒนาทักษะ รวมถึงศักยภาพของตนเองในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

ดงที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) สรุปปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดการทำงานและความพึงพอใจในงานของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1995) สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรสวรรค์ จินตนาวิลี (2553) พบว่า ความสุขเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและมีการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้คุณค่าในตนเองเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับของสังคม เกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตรงตามความต้องการและความถนัดของบุคลากร

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

ชินกร น้อยยงคำและปภาดา น้อยยงคำ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรที่มีต่อการได้รับความไว้วางใจ ความคาดหวังจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ใช้บริการ การได้รับงานที่ทำหาความสามารถ มีคุณค่าหรือมีความสำคัญในหน่วยงาน การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่าง ๆ (ไวพจน์ แก้วนามไชย, 2552)

การได้รับการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการของพื้นฐานของมนุษย์ ตามแนวคิด ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ที่ต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนการได้รับยกย่องนับถือในบทบาทหน้าที่ หากบุคคลได้รับการยอมรับนับถือในที่ทำงาน บุคลากรเกิดความรู้สึกได้รับความช่วยเหลือซึ่งกัน มีสายตาที่เป็นมิตร รอยยิ้ม การกล่าวทักทาย หรือการยอมรับนับถือหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การเขียน การแสดงออกหรืออาจแฝงอยู่ในความสำเร็จของงาน ซึ่งส่งผลทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบาย และการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

ไวพจน์ แก้วนามไชย (2552) พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายและค่าตอบแทน ข้าราชการครูที่สังกัดในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันคือ สวัสดิการ

ชินกร น้อยยางคำ และปภาดา น้อยยางคำ (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรที่มีต่อสิ่งตอบแทนที่ได้รับ เมื่อทำงานประสบความสำเร็จ แบ่งเป็นสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน เช่น การเป็นที่ยอมรับยกย่องชมเชย

ในกลุ่มผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และสิ่งตอบแทนเป็นเงิน เช่น เงินรางวัล หรือการให้รางวัลในวาระพิเศษต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่ปฏิบัติในองค์กร (บัณฑิตา คำโสม, 2554) ขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้เนื่องจาก บุคคลจะมีความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับขวัญกำลังใจในการทำงาน บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อุทิศทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของ หน่วยงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจใน ตนเอง ได้ทำหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคมสอดคล้องกับชุมชน โด (Chuimento, 2007) ได้เรียงลำดับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบ “ปรัชญาปลาอิม” (Fish philosophy) กล่าวคือ ให้สนุกกับงานที่ทำ สร้างสรรค์วันดี เวลาที่คุณ มีความสามารถ ใส่ใจบริการ ให้ความสนใจซึ่งกันและกัน เลือกสร้างทัศนคติ ถ้ามองแต่สิ่งที่เลวร้าย คุณก็จะพบกับมันทุกหนทุกแห่ง แต่ถ้าคุณเลือกแนวทางรับมือกับความเป็น ไปของชีวิตคุณก็สามารถ ฝ่าฟันมันไปได้ ส่งผลทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี สอดคล้องกับ งานวิจัยของนภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจ ในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

ถ้วน โรสธนา โต๊ะนิเต (2551) พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับ ปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจ ในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับ นับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10

บัณฑิตา คำโสม (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อสภาพทั่วไปขององค์กร

ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของที่ทำงาน การดูแลรักษาความสะอาดของที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือ เครื่องใช้ (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครู ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมไม่แออัด บุคลากรเกิดความรู้สึกได้รับความผ่อนคลาย และสภาพทั่วไปขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2540) กล่าวว่า โดยทั่วไปงานที่ทำมีความหลากหลายมีสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน ส่งผลทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพนิดา คะชา (2551) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานความสามารถในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และอายุ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้ร้อยละ 60.8 (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553) บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน ในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

บัณฑิตา คำโฮม (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับ นับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มนัสวี วัชรวิศิษฐ์ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึกสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจัยที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต ลักษณะมุ่งอนาคต และความศรัทธาต่อวิชาชีพครู

ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2549 จำนวน 298 คน เป็นข้าราชการครูชาย 128 คน และข้าราชการครูหญิง 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 11 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: หญิง (X_2) อายุ (X_3) ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว (X_4) บุคลิกภาพ (X_5) ลักษณะมุ่งอนาคต (X_6) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับสมาชิกในครอบครัว (X_{10}) ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน (X_{10}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา (X_{11}) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ชาย (X_1) และสุขภาพจิต (X_7) 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน (X_{13}) ความศรัทธาต่อวิชาชีพครู (X_8) สุขภาพจิต (X_7) อายุ (X_3) สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน (X_{12}) และลักษณะมุ่งอนาคต (X_6) และปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ร่วมกันพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ร้อยละ 58.104

สมการพยากรณ์ การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้ 1) สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอนอำเภอสตึก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $\hat{Y} = -.002 + .404 X_{13} + .187 X_8 - .168 X_7 + .113 X_3 + .007 X_{12} + .005 X_6$ 2) สมการพยากรณ์การปรับตัวในการทำงานของข้าราชการครูสายผู้สอน อำเภอสตึกสังกัดเขตพื้นที่

การศึกษานุกรณีย เขต 4 จังหวัดบุรีรัมย์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $Z = .388 X_{13} + .176 X_8 - .169 X_6 + .131 X_3 + .128 X_{12} + .112 X_1$

นักซล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน 0.01 ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญ/ กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วน เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน = $11.114 + 1.005 (\text{ลักษณะงาน}) + 0.853 (\text{สัมพันธภาพในครอบครัว}) + 0.554 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.576 (\text{การได้รับการยอมรับนับถือ})$

เบญจวรรณ มัลย์รุ่งสกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 337 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัย เรมวล นันทสุภวัฒน์ และบุญพิชชา จิตต์ภักดี สร้างขึ้นจากแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม และส่วนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ผู้วิจัย เรมวล นันทสุภวัฒน์ และบุญพิชชา จิตต์ภักดี สร้างขึ้นจาก

การทบทวนวรรณกรรม มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ความสุขในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ .97 และ .95 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และ .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง
- 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง
- 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับสูง ($r = .58$) และ
- 4) ข้อค้นพบเพิ่มเติม ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อีกระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ ได้ร้อยละ 41

ชินกร น้อยยงคำ และปภาดา น้อยยงคำ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ (X_1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_2) ด้านคุณลักษณะงาน (X_3) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_{10}) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{12}) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_5) และปัจจัยด้านสัมพันธภาพในครอบครัว (X_6) 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(X_7) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (X_8) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_9) และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_{10}) 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน (X_1) ด้านบุคลิกภาพ (X_2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_3) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_4) และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X_5) โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ร้อยละ 44.60 และ 5) สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ 1) สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่ $Y = 1.675 + .159X_1 + .200X_2 - .13X_3 + .240X_4 + X_5$ 2) สมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $Z = .249X_1 + .258X_2 - .278X_3 + .310X_4 + .161X_5$ หรือ $Z \text{ ความสุขในการทำงาน} = .249 * Z \text{ คุณลักษณะงาน} + .258 * Z \text{ บุคลิกภาพ} - .278 * Z \text{ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน} + .310 * Z \text{ สัมพันธภาพในที่ทำงาน} + .161 * Z \text{ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน}$

บัณฑิตา คำโสม (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง 101 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และตารางวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ อายุ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วน เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน โรคประจำตัว ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สัมพันธภาพในครอบครัวและนโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ ได้ดังนี้ ความสุขในการทำงาน $Y = 11.88 + 1.516 (x_1) + 0.733 (x_2) + 0.751 (x_3)$

จิตินันท์ เขียวนิล (2554) ได้ศึกษาระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความสุขและความพึงพอใจ ต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุข และความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน รวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายสนับสนุน 196 คน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติทดสอบ *t-test* Chi-square test และ Pearson correlation coefficient ผลการวิจัย พบว่า พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.62 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77) ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.12 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85) เพศ ปัญหาสุขภาพและแนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่ยื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในที่ทำงานและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 อายุและระยะเวลา การทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความสุขในที่ทำงาน ($r = -0.38$ และ -0.26) ส่วนระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของความสุขในที่ทำงาน ($r = 0.53$)

ลักขมี สุคติ และบุพิน อังสุโรจน์ (2555) แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 378 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและมีความสุขในการทำงาน ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และตรวจหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ .82, .93, .87, และ .87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.50, 0.38, \text{ และ } 0.64$ ตามลำดับ) 3) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2 ($r^2 = 0.482$) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้ $Z \text{ ความสุขในการทำงาน} = 0.563 * Z \text{ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} + 0.119 * Z \text{ การสนับสนุนทางสังคม} + 0.110 * Z \text{ แรงจูงใจในการทำงาน}$

งานวิจัยต่างประเทศ

เกอร์ดแทม และจอห์นเนสสัน (Gerdtham & Johnnesson, 1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชาวสวีเดน (Socio-economic factors) กลุ่มตัวอย่างเป็นชาวสวีเดนทั้งเขตชนบทและเขตเมืองที่มีอายุ 18 - 76 ปี จำนวน 5,106 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพและปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม โดยระดับความสุขเพิ่มขึ้นตามรายได้ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพและลดลงตามการว่างงาน สถานภาพโสดเดี่ยว ลักษณะการเปลี่ยนแปลงเป็นสังคมเมืองและลักษณะความเป็นเพศชาย ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อายุ 45 - 64 ปี จะมีความสุขในระดับน้อยที่สุด ซึ่งสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับอายุ เป็นลักษณะตัวยู เมื่อบุคคลนั้นเกิดการว่างงานและได้รับรายได้ที่ลดลง รวมไปถึงการอยู่อาศัยในเมืองและระดับความสุขจะเพิ่มขึ้นในกรณีของบุคคลที่แต่งงานแล้ว

ลู, ชิน, ลิน และ โจ (Lu, Shin, Lin, & Ju, 1997) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมกับความสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรในชุมชน 494 ชุมชน ในเมืองเกาหลง ประเทศไต้หวัน มีอายุระหว่าง 18 - 65 ปี จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) เพศหญิงและเพศชาย มีความสุขแตกต่างกัน 2) บุคลิกภาพเปิดเผย และมีการควบคุมตนเอง มีความสุขแตกต่างจากคนที่บุคลิกห้วน ไหวทางอารมณ์ 3) ลักษณะของเหตุการณ์ในชีวิตมีผลต่อความสุขทั้ง 2 แบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบวกหรือด้านลบ 4) การได้รับการสนับสนุนทางด้านสังคม สามารถเพิ่มระดับความสุขของบุคคลได้

ไดเนอร์, ซูห์ และ โออิชิ (Diener, Suh & Oishi, 1997) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุขระหว่างคนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียกับคนในประเทศแถบเอเชีย วัดโดยการประเมินระดับความพึงพอใจหลักในชีวิต ทั้งชีวิตสมรส การทำงานและการได้รับการเติมเต็ม พบว่า ประชาชนในประเทศแถบสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าคนในประเทศแถบเอเชีย

ฟรานซิส (Francis, 1999) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบของความสุขและลักษณะทางเพศ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนในเวลส์ ที่เป็นเพศชาย จำนวน 121 คน และเป็นหญิง จำนวน 335 คน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีระดับความสุขไม่แตกต่างกันและรูปแบบความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพที่เปิดเผยกล้าแสดงออก มีความสัมพันธ์ทางลบกับบุคลิกภาพที่หวั่นไหวและมีความสัมพันธ์กับลักษณะทางจิตใจหรือลักษณะทางเพศ

นีโต (Neto, 2001) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินความสุขของ The oxford happiness inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่หลากหลายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 ราย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวก ความพึงพอใจในชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเงินอาย และความวิตกกังวลในการแสดงออกทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

วาร์ (Warr, 2007) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยภายในบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยภายในบุคคลเป็นความรู้สึกนึกคิด และจิตใจของบุคคลนั้นซึ่งเป็นประสบการณ์จากการเรียนรู้ส่วนบุคคล ได้แก่ การที่แต่ละบุคคลให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับการประเมินคุณค่าและความสามารถของตนเอง และการเปรียบเทียบประสบการณ์ที่ได้รับกับประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต การเปรียบเทียบกับคนอื่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสุขหรือไม่มีความสุข โดยบุคคลจะมีความสุขในการทำงานได้ถ้างานมีลักษณะอันเป็นที่ปรารถนา จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 11 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) อิสระในการทำงาน 2) การพัฒนาและการใช้ทักษะ 3) ความสำเร็จของงาน 4) ลักษณะงานที่หลากหลาย 5) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และ 6) ความก้าวหน้าในอาชีพ

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานโดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุข จำนวน 24 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำเข้า 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข ความสนุกสนานในการทำงาน คือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งตอบว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกด้านอื่น ๆ ได้แก่ มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน การยิ้มหัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานน่ารื่นรมย์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ยังมีปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร มีการย้ายออกบ่อย ๆ และเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในต่างสังกัด หรือต่างหน่วยงาน มีตำแหน่งอัตราว่างจำนวนมาก แต่ไม่มีข้าราชการทำงานเต็มตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานยังไม่เต็มศักยภาพที่วางไว้กับแผนยุทธศาสตร์ จึงควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน บุคลิกภาพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 2) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว 3) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือขวัญกำลังใจในที่ทำงาน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และมีแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) ที่เรียกว่า Happy 8 โดยใช้กรอบแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) หรือความสุขทั้ง 8 ประกอบไปด้วย 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านน้ำใจดี (Happy heart) 3) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy soul) 4) ด้านครอบครัวดี (Happy family) 5) ด้านสังคมดี (Happy society) 6) ด้านผ่อนคลายดี (Happy relax) 7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy brain) และ 8) ด้านสุขภาพการเงินดี (Happy money) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความสุขมากน้อยแตกต่างกัน บุคคลนั้นมีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่สำคัญ มีความรู้สึกแตกต่างกันตามประสบการณ์ และการเรียนรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของตนนั้นจึงแตกต่างกัน ดังนั้นหากบุคคลในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรทุกระดับ มีความสามัคคีกลมเกลียว ร่วมกันทำงานเป็นหนึ่งเดียว ในการทำงานไม่เครียด บุคลากรสนุกกับการทำงาน องค์กรนั้นก็จะได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร