



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอนำเสนอผลของการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตอนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย ตอนที่ 4 โมเดลลิสม์

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 การให้ความหมายเกี่ยวกับ "ความสุข"

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและพึงมี เพราะความสุขทำให้คนมีวิถีชีวิตที่ดีได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของความสุขแตกต่างกันไป ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน(2542) ความสุข หมายถึง ความสุขทางกายและจิตใจและมีลักษณะจริงจังยั่งยืนมากกว่าสุขารมณ์ มีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วคราวมากกว่า

Aristotle(อ้างถึงใน ดวงพร หิรัญรัตน์ 2543) ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นความดีอย่างสมบูรณ์แบบ (Summum bonum) เป็นความดีสูงสุด (Supreme good) มนุษย์เราทำทุกสิ่งก็เพื่อสิ่งสุดท้ายสิ่งนี้ คือ ความสุข และความสุขคือกิจกรรมของจิตที่สอดคล้องกับความดีงาม เป็นความรู้สึกที่ดี เรียกว่า สุขภาวะ (Well being) ซึ่งเป็นการนิยามความสุขในแง่ของมาตรฐาน

Waterman(1993) กล่าวว่านักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยมมองว่า ความสุขเป็นทั้งผลและตัวเร่งความงอกงามทางจิตใจ กล่าวคือ ความสุขเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการให้บุคคลได้ตระหนักในตน และมีชีวิตอย่างสอดคล้องกับตนที่แท้

พระมหานิคม อิศวโส(2545) กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงแสดงสุขไว้ว่ามี 2 แบบ แบบที่ 1 กายสุข คือ สุขทางกาย ได้แก่ การเป็นผู้ที่ไม่พิการ มีสุขภาพแข็งแรง ไม่เจ็บไข้ ไม่ตรากตรำลำบากกายในการดำรงชีวิต เป็นต้น

แบบที่ 2 เจตสิกสุข คือ สุขทางใจ มี 2 ระดับ คือ

สามิสสุข(สุขอิงอามิส) คือ อาศัยกามคุณ มีความสุขใจเมื่อได้ประสบกับอารมณ์ที่น่าปรารถนา เช่น ได้ลาภ ยศ สรรเสริญ เป็นต้น

นิรามิสสุข(สุขไม่อิงอามิส) คือ อิงเนกขัมมะ ความสุขใจเมื่อสิ้นกิเลส นั่นคือนิพพาน

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต, 2547) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความสบายหรือความสำราญสามารถแยกได้เป็นความสุขทางกายและมีความสุขทางใจ ที่มีความสัมพันธ์ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันไม่สามารถแยกขาดออกจากกันได้ โดยความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รสและผิวหนัง เรียกว่า "กามคุณ 5" จัดว่าเป็นฝ่ายรูป และความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอิมใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น จัดเป็นฝ่ายนาม

ประเวศ วะสี(2551) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง การสิ้นไปของความทุกข์ ซึ่งความทุกข์เกิดจากการบีบคั้นทางกาย สังคม จิตใจและปัญญา

ปาริชาติ เทพอารักษ์ และ อมราวรรณ ทิวถนอม(2550) กล่าวว่า ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนแสวงหาและปรารถนา ความสุขมีทั้งที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจ เป็นความสุขในระดับจิตใจและปัญญา และความสุขภายนอก เช่น ปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต การมีสุขภาพกายที่แข็งแรง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม

อภิชัย มงคล และคณะ(2549) กล่าวว่าความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขมีศักยภาพที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความสุขกับสุขภาพจิตตามบริบทของสังคมไทย ถือเป็นเรื่องเดียวกัน

ดวงพร หิรัญรัตน์(2546) นิยามความสุขว่า หมายถึง การประเมินความรู้สึกภายในของบุคคลแต่ละคน อันเป็นการประเมินทั้งหมดของชีวิตอันเป็นส่วนที่น่าพอใจ นั่นหมายถึงประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Argyle & Martin กล่าวคือ 1. ความพึงพอใจในชีวิต 2.ระดับของอารมณ์ทางบวก หรือความเบิกบานใจ 3. ระดับของอารมณ์ทางลบในขณะนั้น เช่น ความซึมเศร้าและความวิตกกังวล

สุกมล วิภาวีพลกุล(2546) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญาความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดี จะทำให้มี

ชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

จากความหมายของความสุขข้างต้น สรุปได้ว่า ความหมายของความสุขแยกได้ เป็นความสุขทางกายและมีความสุขทางใจ กล่าวคือ

ความสุขทางกาย หมายถึง สุขภาพร่างกายแข็งแรง การพักผ่อนเพียงพอ ตลอดจนการออกกำลังกายอย่างพอเพียง

ความสุขทางใจ หมายถึง ความสบายใจ ไร้กังวล มีสมาธิในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

1.2 องค์ประกอบของความสุข

องค์ประกอบของความสุขเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดว่าครุที่มีความสุขในการทำงานนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง โดยจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุข ดังนี้

สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ(2549) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขไว้ว่า ความสุขประกอบด้วยความสุขทางกายและมีความสุขทางใจ ซึ่งความสุขทางกายก็คือ สิ่งที่คนส่วนใหญ่ยึดถือตามกระแสสังคมดังกล่าวข้างต้นนั่นเอง หมายถึงความสะอาดสบาย สนุกสนาน เอิบดอ รอยยิ้ม พลิตพลิน ซึ่งต้องมีวัตถุเป็นเครื่องหล่อและบ่อยครั้งที่ก่อให้เกิดทุกขภาวะรวมทั้งความเครียด ความขัดแย้ง และการเจ็บป่วยตามมา ส่วนความสุขทางใจคือ ความปิติ เบิกบาน และสงบเย็น ที่ดำรงอยู่ในส่วนลึกของจิตใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยการบริหารจัดการ (ให้มีสติ สมาธิ ปัญญาอันสมบูรณ์ ลดอัตตา กิเลส ความเห็นแก่ตัวลง) เช่น การทำสมาธิ เจริญสติ ภาวนา การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ การออกกำลังกาย การบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น เป็นสิ่งที่ไม่ต้องซื้อหาด้วยเงิน สามารถเกิดขึ้นนับพันล้านจากกิจกรรมต่างๆ มีผลต่อการหลั่งสารต่างๆภายในร่างกาย รวมทั้งสารเอนดอร์ฟินส์ (สารสุข) และเพิ่มภูมิคุ้มกันโรค ซึ่งมีผลต่อสุขภาพกายและใจ และการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น

อภิสิทธิ์ อังรวงวร(2547) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความสุข คือ ภาวะจิตใจ และร่างกายที่มีความสุข (กายและใจแยกจากกันไม่ได้) และสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยก็เป็นปัจจัยสำคัญด้วยเช่นกัน

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต, 2547) กล่าวไว้ว่า ความสุข คือ ความสบาย หรือความสำราญ แยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือ ความสุขทางกาย กับความสุขทางใจ

ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และ ผิวน้ำ เรียกว่า "กามคุณ ๕" จัดว่าเป็นฝ่ายรูป หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่งสกปรก

ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตที่สงบและเย็น จัดว่าเป็นฝ่ายนาม อันเป็นความสุขที่สะอาด

ความสุขทั้งทางกายและทางใจ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กัน ไม่อาจจะแยกให้ขาดจากกันได้ เพราะต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน จะขาดเสียอย่างใดอย่างหนึ่งหาได้ไม่

ประเวศ วะสี(2551) ความสุข คือ การสุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา สุขภาวะแต่ละด้านอาจมีองค์ประกอบด้านละ 4 รวมเป็นสุขภาวะ $4 \times 4 = 16$ ดังนี้

สุขภาวะทางกาย ประกอบด้วย ร่างกายแข็งแรง ปลอดภัยไร้พิษ ปลอดภัย มีสัมมาชีพ หมายถึง ร่างกายแข็งแรงจากการออกกำลังกาย ไม่นำสารพิษเข้าตัว เช่น บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด มลพิษ ปลอดภัยจากอุบัติเหตุภัย สัมมาชีพช่วยให้มีปัจจัย 4

สุขภาวะทางจิต ประกอบด้วย ความดี ความงาม ความสวย ความมีสติ หมายถึง ความดี (เช่น เมตตากรุณา การให้อภัย) ความงาม (เช่น ศิลปะและสุนทรียธรรมอื่นๆ) ความสงบ (ได้แก่สมาธิ) ความมีสติทำให้ทุกอย่างดีขึ้น และมีความสุขอย่างยิ่ง

สุขภาวะทางสังคม ประกอบด้วย สังคมสุขสัมพันธ์ สังคมเข้มแข็ง สังคมยุติธรรม สังคมสันติ สังคมสุขสัมพันธ์ หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับตั้งแต่ในครอบครัวเป็นต้นไป สังคมเข้มแข็ง หมายถึง การรวมตัวร่วมคิด ร่วมทำ มีความเป็นชุมชน และความเป็นประชาสังคม สังคมยุติธรรม หมายถึง มีความยุติธรรมทุกด้าน สังคมสันติ หมายถึง การที่สามารถแก้ความขัดแย้งด้วยสันติวิธี ป้องกันความรุนแรงได้ มีสันติภาพ

สุขภาวะทางปัญญา ประกอบด้วย ปัญญาารู้รอบรู้เท่าทัน ปัญญาทำเป็น ปัญญาอยู่ร่วมกัน เป็น ปัญญาบรรลุอิสรภาพ ปัญญาารู้รอบรู้เท่าทัน ปัญญาทำเป็น ปัญญาอยู่ร่วมกันเป็น ทำให้เกิดสุขภาวะทางกายทางจิต และทางสังคม ดังกล่าวข้างต้น และปัญญาที่ลดความเห็นแก่ตัวลง มีอิสรภาพมากขึ้น จนถึงทำให้ถึงที่สุดแห่งทุกข์โดยสิ้นเชิงเป็นวิมุตติสุขก็ได้

จิรา เตมจิตรอารีย์(2549) กล่าวว่า องค์ประกอบความสุข มี 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

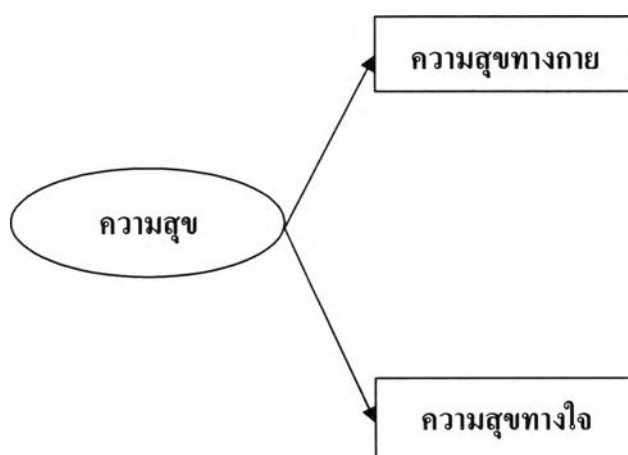
1. สุขภาพทางกายแข็งแรง สุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตมีอิทธิพลต่อกันและกัน คนที่มีสุขภาพกายดีย่อมส่งผลให้มีจิตใจว่าเรงเข้มแข็ง การทำให้สุขภาพแข็งแรง ได้แก่ การรับประทานอาหารถูกส่วน การพักผ่อนเพียงพอ การรักษาความสะอาดของร่างกาย ตลอดจนการออกกำลังกายอย่างพอเพียง

2. อารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี อารมณ์ผ่อนคลาย การหัวเราะทำให้จิตใจเบิกบาน มีการกระเพื่อมของหน้าท้อง หัวใจปอดได้ออกกำลัง มีผลถึงกล้ามเนื้อหัวใจ แขน หลัง กระบังลม และขา เกิดความพึงพอใจในความสุข นอกจากนี้ไม่ควร มองโลกในแง่ร้าย เวลาจะทำอะไรต้องหาจุดดีของเรื่องนั้นให้พบ เมื่อพบแล้วทำความพอใจและชื่นชม ก็จะเกิดแต่ความดีงาม

3. งานอดิเรกและการพักผ่อนหย่อนใจ ควรหาอะไรที่ชอบและพอใจทำ ทำในเวลาว่างที่เหลือจากกิจวัตรประจำวัน การทำอะไรในสิ่งที่พึงพอใจย่อมเกิดความสุขเพลิดเพลิน ทำให้ไม่มีเวลาว่าง ที่จะคิดกังวลเรื่องต่างๆ เป็นการฝึกการใช้เวลาว่างนั้นๆ ให้มีสมาธิในการทำสิ่งที่พอใจ ซึ่งจิตมีสมาธิจะเป็นจิตที่เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหวง่าย พบว่า งานอดิเรกที่เกี่ยวกับกีฬาจะช่วยให้มีความสุข สนุกสนาน ร่าเริง แจ่มใส นอกจากนั้นการได้ท่องเที่ยวไปกับธรรมชาติที่กว้างใหญ่ เช่น ท้องฟ้า ทะเล ป่าเขาลำเนาไพร จะก่อให้เกิดความปลอดโปร่ง สดชื่น มีความสุข และถ้าต้องการทำจิตให้เป็นสมาธิในทางศาสนาจะก่อให้เกิดความสงบสุขทางใจเป็นอย่างมาก

4. สิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ แต่ละชีวิตย่อมมีทั้งสุขและทุกข์ปะปนกันไป เราจึงควรหาเพื่อนหรือใครสักคนที่สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขได้ ค้นหาคนที่คุณรักและเขารักคุณ ช่วยเหลือเกื้อกูล ปลอดภัย บำรุงจิตใจซึ่งกันและกัน สามารถที่จะระบายทุกข์ ปรีกษาขอความคิดเห็น การแก้ไข ปัญหาต่างๆ หรือในที่สุดอาจจะต้องไปขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญด้านการแนะแนวและการบำบัดทางจิตโดยเฉพาะ ทั้งนี้ขึ้นกับปัญหาความซับซ้อน ซึ่งนับเป็นวิธีการแก้ปัญหาการปรับตัวตั้งแต่ต้นที่ชาญฉลาด

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สรุปได้ว่าความสุขแยกออกเป็นความสุขทางกายและมีความสุขทางใจ ดังแผนภาพที่ 2.1



แผนภาพที่ 2.1 แผนภาพองค์ประกอบของความสุข

1.3 การให้ความหมายเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ได้มีผู้สนใจเรื่องของความสุขในการทำงานอยู่มากมายและได้ให้ความหมายตามทรรศนะของแต่ละบุคคล ดังนี้

Manion (2003) อธิบายความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

Warr (อ้างถึงในพรธนิภา สืบสุข, 2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

Alexander Kjerulf (อ้างถึงในบุญจง ขวศิริวงศ์, 2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยที่บุคคลนั้น

1. เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ
2. ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ
3. ทำงานร่วมกับคนดี ๆ
4. รับรู้ว่างานที่ตนกระทำนั้นมีความสำคัญ
5. มีคนเห็นคุณค่าของงานที่เรากระทำ
6. มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ
7. รู้สึกสนุก มีความสุขในที่ทำงาน
8. มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งที่ต้องมีคือ การมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจะมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ จึงจะส่งผลให้เกิดความสุขได้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึก

ทางบวกมากกว่าอารมณ์ ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

พรรณิภา สืบสุข(2548) สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และคร่ำครึในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

สุภาณดา มีพัก (2549) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า การที่คนเราจะทำงานให้มีความสุขได้นั้น ก่อนอื่นต้องพิจารณาก่อนว่า เราชักงานที่ทำหรือไม่ ทำแล้วมีความสุขไหม งานนั้นตรงตามความรู้ความสามารถของตนเองมากน้อยเพียงใด บุคลิกภาพและสุขภาพร่างกายก็มีส่วนสำคัญในการทำงานเช่นเดียวกัน

นภัชชล รอดเที่ยง(2550) ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จรรยา ดาสา(2552) ความสุขในที่ทำงานไม่ใช่ความสนุกสนานหรือเกม เป็นสิ่งที่ดีที่เราได้หัวเราะและสนุกในที่ทำงาน คนที่มีความสุขในที่ทำงานไม่ใช่คนที่เบิกบาน ครั้นครองสนุกสนานไปทั่ว คนที่มีความสุขในที่ทำงานอาจจะเป็นคนที่เจียบ ดูเครียด แต่มีความสุขกับงานที่ตนทำ

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญโญ(2552) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้งานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน มีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล(2552) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน โดยการแสดงออกด้วยความเพลิดเพลินในการทำงาน (pleasure) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) และความสบายใจในการทำงาน (comfort)

จากความหมายของความสุขในการทำงานข้างต้น สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจ ยินดีในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นและมีสมาธิในการทำงาน ประกอบกับการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ควบคู่กันไป

1.4 ทฤษฎี/แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมีการอธิบายไว้แตกต่างกันอย่างชัดเจนในมุมมองที่มีต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น สภาพแวดล้อม สังคม นิสัย และกระบวนการรับรู้ต่อการทำงานของมนุษย์ซึ่งได้กล่าวถึงเกี่ยวกับเรื่องของแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของตน อันเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองของความต้องการของมนุษย์ในการทำงานมีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

Maslow(1954) ได้จัดลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นของความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้น 5 ประการดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ก็คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุดหนุนที่เหมาะสม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ ทำให้มนุษย์จำต้องไฝหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ในกรณีที่มีมนุษย์ขาดสิ่งต่างๆทุกอย่างแล้ว การตอบสนองกับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใส่ใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์ก็เป็นความต้องการด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ (security needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น มนุษย์อยากที่จะมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ในรูปของค้ำประกันสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว ในองค์กรธุรกิจ ความจำเป็นใน

ด้านความมั่นคงหรือความปลอดภัยที่เราจะพบเห็นได้อยู่เสมอ ก็ได้แก่การที่คนงานเกิดความรู้สึกว่าอาชีพของตนไม่มั่นคง อันเนื่องมาจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในยามเศรษฐกิจตกต่ำ การที่จะต้องออกจากงานย่อมทำให้คนงานขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ความต้องการชนิดนี้อาจสังเกตเห็นได้จากกรณีที่คนงานได้รับรายได้ที่เพียงพอ สำหรับจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับร่างกายแล้ว คนงานก็จะทำการออมเงินเพื่อให้มีไว้เป็นเครื่องประกันเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและกระทบรายได้ในอนาคตได้ คนงานดังกล่าวอาจจะทำงานหนักขึ้นหรือขยันขันแข็งขึ้น เพื่อให้นายจ้างเห็นความดีความชอบของตนและจ้างเขาต่อไป หรือในกรณีที่คนงานไม่แน่ใจในความมั่นคงในที่ทำงานเต็ม เขาก็อาจจะหาทางเปลี่ยนงานไปอยู่กับบริษัทใหม่ที่ให้ความมั่นคงแก่เขามากกว่า เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือ ความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากรจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมทั้งจะได้รับความมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การที่คนเราจะสามารถเข้าสมาคมหรือเข้ากลุ่มเพื่อนฝูงได้นั้น เขาจะต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคมนั้นด้วย ความต้องการทางด้านสังคมนี้ปกติมักจะเข้าไปในรูปของความ ต้องการ ในแง่ที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่า เป็นผู้มีความสำคัญต่อสังคมนั้นๆ และมีบุคคลต่างๆ ให้ความรักใคร่หรือชอบพอดตน หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ความต้องการในขั้นนี้ เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขั้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น ในองค์การธุรกิจ การดำรงตำแหน่งที่สำคัญ การมีที่ทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือการมีโอกาสพูดคุยหรืออยู่ใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญๆ ล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการที่จะทำให้มีฐานะเด่นความพยายามที่จะให้มีฐานะเด่นดังกล่าวมักจะแสดงออกในรูปที่ว่า บุคคลดังกล่าวจะพยายามกระทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อให้ดีเลิศหรือเกินหน้าเกินตาคนอื่นๆ ทั่วไป

5. ความต้องการที่จะมีความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization or Self-realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้น

อย่างครบถ้วนแล้วมนุษย์ก็จะยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง

อย่างไรก็ตาม ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจมีความซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ ความต้องการในลำดับหนึ่งอาจจะยังไม่หมดไป ความต้องการอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นมาได้อีก และเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้ว ก็จะมีอิทธิพลในตัวมนุษย์ไม่ได้หมดไปเสียทีเดียว ความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับขั้นจึงมีความคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ

ทฤษฎีความต้องการอีอาร์จี (ERG Theory)

Steers and Porter(อ้างถึงใน อภิชาติ ภูพานิช, 2551) กล่าวว่าในช่วงปี ค.ศ. 1969 เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และพบว่าผลการวิจัยไม่ตรงกับทฤษฎี คือ การตอบสนองความต้องการของบุคคลไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนตามทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนั้น อัลเดอร์เฟอร์ จึงเสนอทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.) ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ (Existence Needs: E) ประกอบด้วยความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2.) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs: R) ความต้องการนี้ครอบคลุมถึงการที่มนุษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อน เป็นความต้องการความรักและสังคม ซึ่งเหมือนกับความต้องการสังคมและความรักของมาสโลว์

3.) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และศักยภาพในตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดความต้องการระดับนี้เหมือนกับความต้องการยอมรับและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎีสองปัจจัย หรือทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

Herzberg, Mausner and Synderman (อ้างถึงใน ปฏิทัศน์ อุดรไลว, 2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของคน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น/ปัจจัยภายใน (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจเป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ การพัฒนาทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในงาน (Achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติ เกิดความรู้สึกว่า เขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่สำคัญคือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จ ประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด หรือการเขียนที่แสดงถึงการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจต่างๆ การยอมรับนับถืออาจแฝงอยู่ในความสำเร็จของงาน

3) ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจโดยถือว่างาน และหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเองเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่มีลักษณะ ทำเองตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานใหม่ๆและมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน มีอิสระในการทำงาน โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสสามารถจะก้าวหน้าต่อไปในองค์กร เปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นจากการที่มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยส่งเสริม/ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors/Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดอาการในองค์การเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการ ที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นได้ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง องค์ประกอบของการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆของการทำงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ รวมถึงกฎระเบียบขององค์การที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน ที่แสดงให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถ ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2) การนิเทศงานหรือลักษณะ และวิธีการบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน ความเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีความสามารถและยุติธรรม มีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำในการบริหารงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงาน

พึงพอใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสถานการณ์ที่ผู้นิเทศสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็สถานการณ์ ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตซึ่งเป็นการทำงานอิสระ รวมไปถึงความสามารถในการนิเทศ ความยุติธรรม และความเต็มใจ หรือ ความยินดีของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงาน

3) เงินเดือน หรือ ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา สวัสดิการต่างๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานที่มีความเพียงพอและได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง เงินเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจเพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยการใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้ เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิตแก่ผู้ครอบครอง

4) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน

5) สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆในที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น ต้องมีความสะดวกสบายที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้ความคล่องตัว มีความเหมาะสมในเรื่องของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายต่อจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

6) ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่นสถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ทำงานทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา แต่ถ้าเกิดการถูกโยกย้ายไปทำงานในที่ใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เข้าไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานแห่งใหม่นั้น

7) สถานภาพในสังคม หรือสถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง องค์ประกอบหรือลักษณะที่เป็นผลมาจากตำแหน่งงาน และเป็นสถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น โดยเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

8) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่มีความมั่นคง ทั้งในตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงขององค์การ

9) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการโอกาสได้พัฒนาในวิชาชีพ

Herzberg(1959) ได้สรุปว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใ้บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุด คือ จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม พร้อมกัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Diener(2003) มุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต(Life satisfaction) นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง

สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอดีกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือร่ำรวย สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Layard(2005) นักเศรษฐศาสตร์ผู้สนใจศึกษาในเรื่องของความสุข ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของมนุษย์ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. รายได้ ถึงแม้ว่ารายได้จะไม่ใช่อันดับปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้คนเรามีความสุขที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง หากแต่ธรรมชาติของคนเรามีความต้องการจะดีกว่าคนอื่น ทำให้เราเกิดการเปรียบเทียบในสิ่งที่ตนเองได้รับ สิ่งที่ตนเองมีกับคนรอบข้าง ถึงแม้ว่ารายได้ประชากรต่อบุคคลจะเพิ่มสูงขึ้นถึง 2 เท่าเมื่อเทียบกับรายได้เดิม แต่ผลการวิจัยกลับพบว่า ระดับความสุขของคนไม่ได้เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้น จะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลง โดยเปรียบเทียบการที่คนทำงานเพิ่มขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้น ก็ทำให้คนอื่นมีความทุกข์เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย หรือ คนมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ เมื่อได้รับสิ่งที่ดีขึ้นแล้ว สักระยะหนึ่งก็จะรู้สึกชิน ดังนั้น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน

2. สถานะทางครอบครัว โดยคนที่แต่งงาน คนที่มีลูกจะมีความสุขเพิ่มขึ้นกว่าปกติ หากมองในมุมกลับกัน หากมีปัญหาทางครอบครัว หย่าร้าง หรือลูกเป็นเด็กมีปัญหา จะทำให้ความสุขลดลงเช่นกัน สิ่งสำคัญที่สุดคือ ความมั่นคงของความสัมพันธ์ในครอบครัวจะทำให้มีความสุขมากกว่า

3. การทำงาน การว่างงานหรือการถูกลดงาน จะทำให้ความสุขของคนเราลดลง เนื่องจากสูญเสียการรู้คุณค่าในตนเองและสัมพันธ์ภาพทางสังคม

4. สังคมและเพื่อนฝูง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การไว้วางใจผู้อื่นเป็นอีกสิ่งหนึ่ง
ที่สร้างความสุขได้

5. สุขภาพ ถึงแม้คนเราจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดทางกายภาพได้แต่
การเจ็บป่วยก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่คนเรามิอาจหลีกเลี่ยงได้เช่นกัน ซึ่งเป็นผลทำให้ระดับของความสุข
ของบุคคลลดลง

6. เสรีภาพส่วนบุคคล คนที่มีเสรีภาพมากหรือน้อย จะมีความสุขที่แตกต่างกัน

7. ค่านิยมส่วนบุคคล ความสุขขึ้นอยู่กับสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจด้วยเช่นกัน นั่นคือ หากเรา
พอใจในสิ่งที่ตนมี ไม่เปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น เรียนรู้การควบคุมอารมณ์ของตนเองก็จะสามารถมี
ความสุขได้

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและ
ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่
จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและ
ความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยทำทลาย
ความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความ
กระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล
ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ทำให้
รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของ
เถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อน แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรม ทำให้
บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดี
งามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับ
การใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัย บนเป้าหมายหลัก 4 ด้านได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียน
ส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืน
โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน 4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหาย และคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบูรณาการจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจ เพราะรู้สึกว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานานขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานสร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ทำหายและใช้เซาร์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ทำท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกรู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน

3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติภารกิจร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกสนุก ตั้งใจ มุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองของความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีสุข

6. คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

ตอนที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.1 งานวิจัยในประเทศ

กัญญารัตน์ อ่องคณา(2549) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนการรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รวมศิริ เมนะโพธิ(2550) ทำการศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขมีความน่าเชื่อถือสูง โดยมีค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9542 (จากค่าของ Alpha) โดยพบว่า มิติที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขมีทั้งสิ้น 8 มิติ ได้แก่ ด้านผู้นำ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ ด้านสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอำนาจหน้าที่และด้านความสามารถซึ่งพบว่าระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

นภัชชล รอดเที่ยง(2550) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา และศูนย์อนามัยที่ 7 จำนวน 178 คน ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษา พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน(p -value < 0.01) ได้แก่ อายุ สภาพสมรรถภาพ ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานการได้รับการยอมรับนับถือขวัญ/กำลังใจใน การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนปัจจัยเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน โรคประจำตัว สภาพการจ้างงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล(2547) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรรถภาพ อายุงาน รวมถึงตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความสุขในการทำงาน ส่วนการเสริมพลังอำนาจในงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราภรณ์ วัฒนศัพท์(2551) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะความสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 431 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในเกณฑ์เท่ากับคนปกติทั่วไป ปัจจัยเพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือนและชั่วโมงการทำงาน มีความสัมพันธ์กับภาวะความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว(2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 162 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าความสุขเฉลี่ยและรายด้านทุกข้อ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล(2547) ที่ศึกษาถึงระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลเช่นกัน ส่วนความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถานภาพสมรส มีผลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยอายุ อายุงานและระดับงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญารัตน์ อ่องคณา(2549) แต่ขัดแย้งกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล(2547) ที่ว่า อายุมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

พรรณิภา สืบสุข(2548) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005

พรวิภา มานะต่อ(2551) ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะความทุกข์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (สำนักงานใหญ่) แห่งหนึ่ง จำนวน 311 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีภาวะความทุกข์โดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้าน 9 ด้าน คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต ด้านความมั่นใจในการเผชิญปัญหา ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ด้านการนับถือตนเอง ด้านความรู้สึกในทางที่ดี ด้านความมีเมตตา กรุณา ด้านความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงในชีวิต

นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ(2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัท เฟิสท์ดรัก จำกัด จำนวน 110 คน ผลการวิจัย พบว่า มีเพียงองค์ประกอบในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอายุและระดับการศึกษาของพนักงาน ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ชุติมา บุรณธนิต(2539) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม กับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์พยาบาลจำนวน 269 คน ผลการวิจัย พบว่า อายุ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมที่บ้าน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และรายได้ ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล

พิศมัย วัฒนาวารสกุล(2551) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การทั้งรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่า การรู้คุณค่าในตนเอง บุคลิกภาพ กลวิธีการจัดการปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานในองค์การรัฐบาลและเอกชนได้

เพ็ญพิชชา วัฒนวรสกุล(2553) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน กองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ปฏิบัติงาน ในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 272 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และ ด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและอายุการ ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

รังสรรค์ ภิรมย์(2552) ทำการศึกษา เรื่อง การวัดระดับความสุขของประชากรในอำเภอ สारภี จังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรในอำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมี สิ่งแวดล้อมที่ดี เงินออมมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิต การมี ร่างกาย และจิตใจที่แข็งแรง การมีชุมชนเข้มแข็ง การมีอิสรภาพ และการมีความภาคภูมิใจ หนี้สิน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิต การมีชุมชนเข้มแข็ง และการมี สิ่งแวดล้อมที่ดี เพศมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีชุมชนเข้มแข็ง อายุมีความ สัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีความภาคภูมิใจ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับระดับ ความสุขในหมวดการมีหลักประกันในชีวิตการมีชุมชนเข้มแข็ง และการมีความภาคภูมิใจ อาชีพมี ความสัมพันธ์กับระดับความสุขในหมวดการมีร่างกาย และจิตใจที่แข็งแรง สำหรับสถานภาพการ สมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในทุกหมวด

กฤษณา กิตติวงศ์ประทีป(2550) ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานประจำสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดนครปฐมและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวน 213 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ ชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศ และการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียง

แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านอายุ เงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิระศักดิ์ ทัพพา(2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ภาคประชาชนที่มีรายชื่อในทะเบียนบ้านและพำนักพักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 1,096 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในด้านบวก ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจ เขตพื้นที่ที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา ส่วนปัจจัยที่ส่งผลในด้านลบ ได้แก่ การใช้ชีวิตแบบพอเพียงและการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว(2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ภาครัฐที่กำลังปฏิบัติงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 990 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ประกอบด้วยด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การเข้าถึงหลักธรรมคำสอนของศาสนา การมีหลักประกันชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและระบบสาธารณูปโภคที่ดี สภาวะการทำงาน การมีอิสรภาพ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน การใช้ชีวิตแบบพอเพียง การมีความภาคภูมิใจ รายได้และอายุเป็นปัจจัยด้านลบ

รัชนีวรรณ ช่างทำรองเท้า(2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 1.) กลุ่มตัวอย่างในการทำ Focus group ได้แก่ ภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน 2.) กลุ่มตัวอย่างในการทดลองเครื่องมือ คือ ภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คนและ 3.) ภาคเอกชนที่ประกอบกิจการและบุคคลที่รับจ้างทำงานในธุรกิจเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 1,072 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อความสุขของภาคเอกชนได้แก่ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การศึกษา การเข้าถึงหลักคำสอน สถานภาพเพศ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมายและการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมือง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลด้านลบต่อความสุขได้แก่ การมีหลักประกันชีวิต อายุ ลักษณะการทำงาน การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี สัมพันธภาพภายในครอบครัว และ การใช้ชีวิตแบบพอเพียง

ชุติมณฑน์ ฟ้าภิญญา(2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เชรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท ควอลิตี้เชรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ระหว่างวันที่ 20-30 กันยายน 2552 จำนวนทั้งสิ้น 366 คน ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลและสามารถร่วม

คาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านผู้นำและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ได้ร้อยละ 70.7

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล(2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 337 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีข้อค้นพบเพิ่มเติม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อีสุระในการทำงานคุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้ร้อยละ 41

ปัทมธนา วนะนะสุข(2552) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 117 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมขององค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้นำ และปัจจัยด้านความรักในงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วย

อภิวิทย์ อันตรเสน(2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุข : กรณีศึกษาหมู่บ้านหนองกระทุ่ม จังหวัดกำแพงเพชร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นชาวบ้านที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านหนองกระทุ่ม จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 123 คน ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างทางด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในแต่ละบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.074 ส่วนการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในแต่ละบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0049

ชลิตา บัวเปรม(2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกลุ่มวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 378 คน ผลการวิจัย พบว่า ผลการประเมินระดับความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความสุขของข้าราชการฯภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความสุขมากที่สุดคือ ด้านสภาวะการงาน รองลงมา คือ ด้านการมีความภาคภูมิใจ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว และด้านที่มีความสุขน้อย คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมือง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของข้าราชการกลุ่มวิชาการในจังหวัดเพชรบูรณ์ในด้านบวก ได้แก่ การมีความภาคภูมิใจ การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน การมีสภาพแวดล้อมที่พักอาศัยและโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคที่ดี การศึกษาระดับปริญญาตรี การใช้ชีวิตแบบพอเพียง

พิทักษ์ พิสัยพันธุ์(2553) ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 323 คน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสุขในการทำงานด้านการมองวิชาชีพเชิงบวกมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสม่ำเสมอในงานและด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ ครูเริ่มทำงาน – อายุ 40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงาน ด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก ด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือศรัทธา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ อป.บัณฑิต และปริญญาโทหรือสูงกว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยรวมในด้านความสม่ำเสมอในงาน และด้านความภาคภูมิใจในความสำเร็จ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมองวิชาชีพเชิงบวก และด้านความเชื่อถือศรัทธา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อารดา บุญเลิศ(2552) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในมหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ(factor analysis) โดยการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก

(principle components extraction) ร่วมกับการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax rotation) ได้องค์ประกอบของความสุขในการทำงานทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 49.887 ประกอบด้วย องค์ประกอบความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค องค์ประกอบคุณภาพจิต องค์ประกอบสุขภาพจิตดี องค์ประกอบบรรยากาศในการทำงานที่ดี องค์ประกอบความรักในงาน องค์ประกอบสัมพันธภาพในที่ทำงาน องค์ประกอบความไว้วางใจ องค์ประกอบรักการเรียนรู้และพัฒนา องค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์กร องค์ประกอบคงความพึงพอใจในชีวิต องค์ประกอบความล้มพันธ์ในครอบครัว และองค์ประกอบการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Emmon(1986) ได้ศึกษาถึงลักษณะบุคลิกภาพด้านความพยายามว่า จะส่งผลต่อความสุขอย่างไร ลักษณะของการวิจัยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านความพยายามส่วนบุคคลและความสุข ซึ่งความสุขนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ และความพึงพอใจในชีวิต ผลการวิจัยพบว่าอารมณ์เชิงบวกจะเชื่อมโยงอย่างมากกับความหมายการเห็นคุณค่าในตนเอง และการประสบความสำเร็จ ส่วนอารมณ์ในเชิงลบ จะเชื่อมโยงกับการไม่ประสบความสำเร็จในอนาคต นอกจากนี้จึงพบว่า ความพยายามยังเป็นตัวทำนายที่เข้มที่สุดต่อความพึงพอใจในชีวิต

Tsou และ Liu (อ้างถึงใน จิราภรณ์ วัฒนศัพท์, 2551) ศึกษาถึงภาวะความสุขกับขอบเขตของความพึงพอใจในคนไต้หวัน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นคนไต้หวัน อายุ 20-64 ปี ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบ stratified two-stage sampling พบว่าผู้ที่มีรายได้สูง จะมีภาวะความสุขอยู่ในระดับสูง และส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาวะความสุขและความพึงพอใจมากกว่าผู้ที่ยังไม่แต่งงาน รวมทั้งการเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นสิ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรสและความพึงพอใจในอาชีพ และลักษณะของบุคลิกภาพ (personal characteristics) มีผลต่อความแตกต่างกันของภาวะความสุขและความพึงพอใจในแต่ละบุคคล

Manion (2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยนำ 4 ประการ ที่เป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข สนุกสนานในการทำงาน คือการประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่งานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งยังรายงานว่าความสุขในการทำงานให้ผลลัพธ์เชิงบวกในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในที่มงาน

สุขภาพ เช่น มีอารมณ์ความรู้สึกเชิงบวก พฤติกรรมเชิงช่วยเหลือ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพที่ดี มีความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กร เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

Kall (2004) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข เกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Diener(2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีสัมพันธภาพในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะประสบความสำเร็จในด้านการตัดสินใจ และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

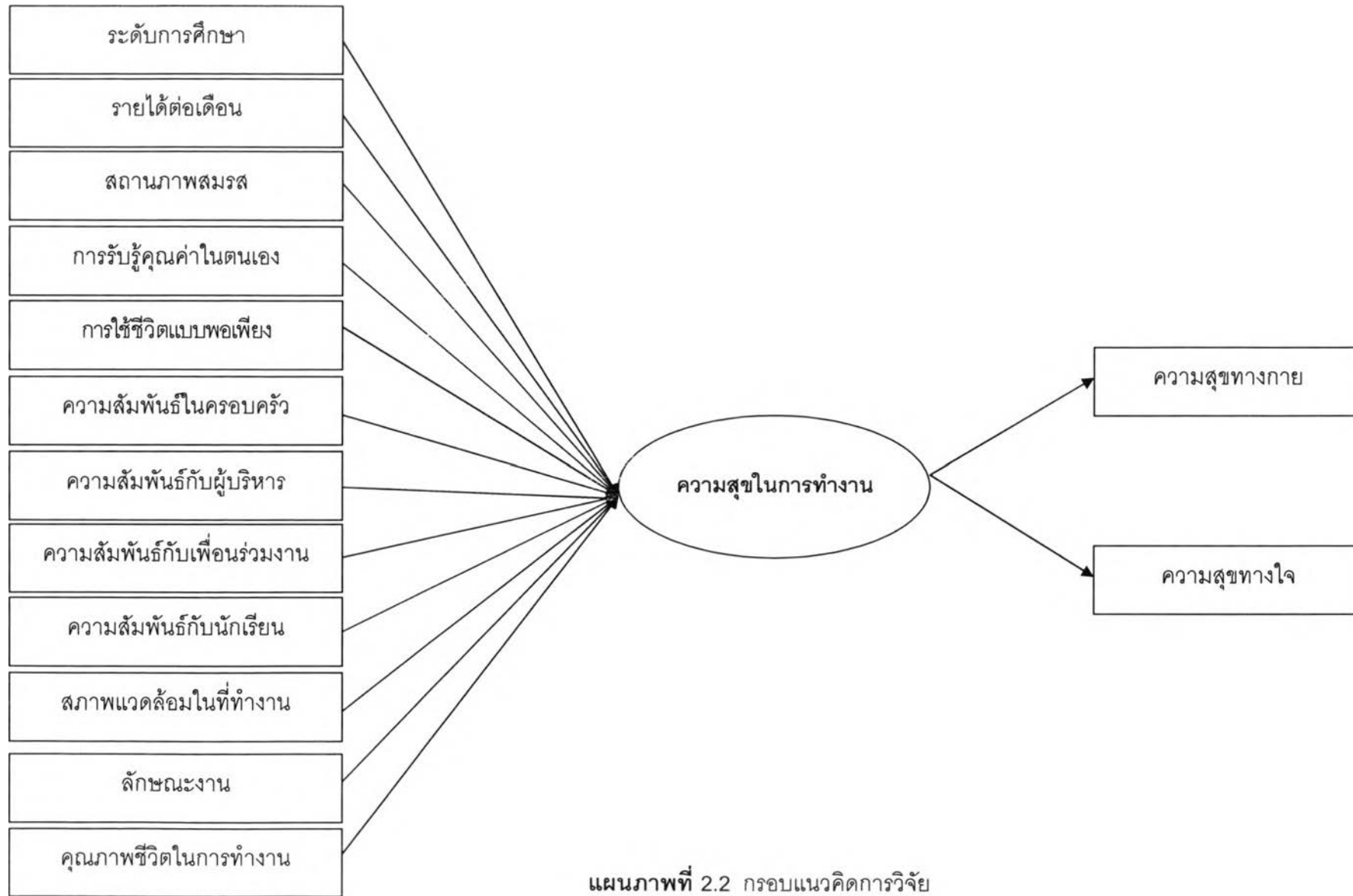
จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแบ่งออกเป็น ปัจจัยภูมิหลัง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรสและระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยภายในบุคคล คือ การรับรู้คุณค่าในตนเอง ความรักในงาน การใช้ชีวิตแบบพอเพียง การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา ความสัมพันธ์ในครอบครัวและความภาคภูมิใจในอาชีพ ปัจจัยภายนอก คือ สัมพันธภาพในที่ทำงาน การได้รับการเสริมพลังอำนาจ การได้รับการยอมรับนับถือ ค่านิยมร่วมขององค์กร การบริหารงานของผู้นำและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจ คือ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยคัดเลือกตัวแปรที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีงานวิจัยหรือมีแนวคิดที่ตรงกันอย่างน้อย 6 ชิ้น จะได้ตัวแปรที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 10 ตัวแปร โดยแบ่งเป็นปัจจัยภูมิหลัง คือ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและสถานภาพสมรส ปัจจัยภายในบุคคล คือ การรับรู้คุณค่าในตนเอง การใช้ชีวิตแบบพอเพียงและความสัมพันธ์ในครอบครัว ปัจจัยภายนอก คือ สัมพันธภาพในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยจูงใจ คือ ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานในบริบทของครูนั้น สามารถจำแนกได้เป็น ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและความสัมพันธ์กับนักเรียน เพราะฉะนั้น ตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้ จึงมีทั้งหมด 12 ตัวแปร รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปัจจัย	แนวคิด						งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง																							
	Emmon(1986)	Herzberg	Diener(2003)	Manion (2003)	Kall (2004)	Tsou และ Liu	ชุติมา (2539)	จงจิต (2547)	พรรณิภา (2548)	กาญจนาวัฒน์ (2549)	บุญธิภา (2550)	จิระศักดิ์ (2550)	ชลิตา (2550)	นภัชชด (2550)	ภูเบศร์ 2550)	รวมศิริ (2550)	รัตนวรรณ (2550)	อภิวร (2550)	จิราภรณ์ (2551)	ประทุมทิพย์ (2551)	พรวิภา (2551)	พิสมัย (2551)	เพ็ญพิชชา (2551)	ชุติมณฑน (2552)	นันทรัตน์ (2552)	เบญจวรรณ (2552)	ปพิชญา (2552)	รังสรรค์ (2552)	จารดา (2552)	พิทักษ์ (2553)
ปัจจัยภายนอก																														
สัมพันธภาพในที่ทำงาน		✓	✓					✓					✓		✓								✓	✓	✓	✓	✓		✓	
การได้รับการเสริมพลังอำนาจ							✓																							
การได้รับการยอมรับนับถือ		✓		✓										✓						✓									✓	
ค่านิยมร่วมขององค์กร																							✓	✓	✓		✓			
การบริหารงานของผู้นำ								✓							✓								✓	✓			✓			
สภาพแวดล้อมในงาน		✓						✓	✓				✓	✓	✓										✓		✓	✓		
ปัจจัยจูงใจ																														
ลักษณะงาน		✓						✓				✓	✓			✓							✓	✓	✓					
ความก้าวหน้าในงาน														✓																
ขวัญกำลังใจในการทำงาน								✓						✓																
สวัสดิการ														✓																
แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์			✓	✓	✓		✓																							
คุณภาพชีวิตในการทำงาน										✓													✓	✓	✓	✓		✓		

๑๘๑๕๓๑๕๖



แผนภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตอนที่ 4 โมเดลลิสเรล

ในรายละเอียดของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยขอเสนอสาระพอบเป็นสังเขป ดังนี้

โมเดลลิสเรล หมายถึง โมเดลแสดงความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่เป็นไปได้ทั้งตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) และ ตัวแปรแฝง (latent variable) ซึ่งโมเดลลิสเรลนี้เป็นโมเดลการวิจัยที่มีประโยชน์มาก และใช้ได้กับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์เกือบทุกประเภท อันเนื่องมาจากปัญหาสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือ ปรัชญาการณต่าง ๆ

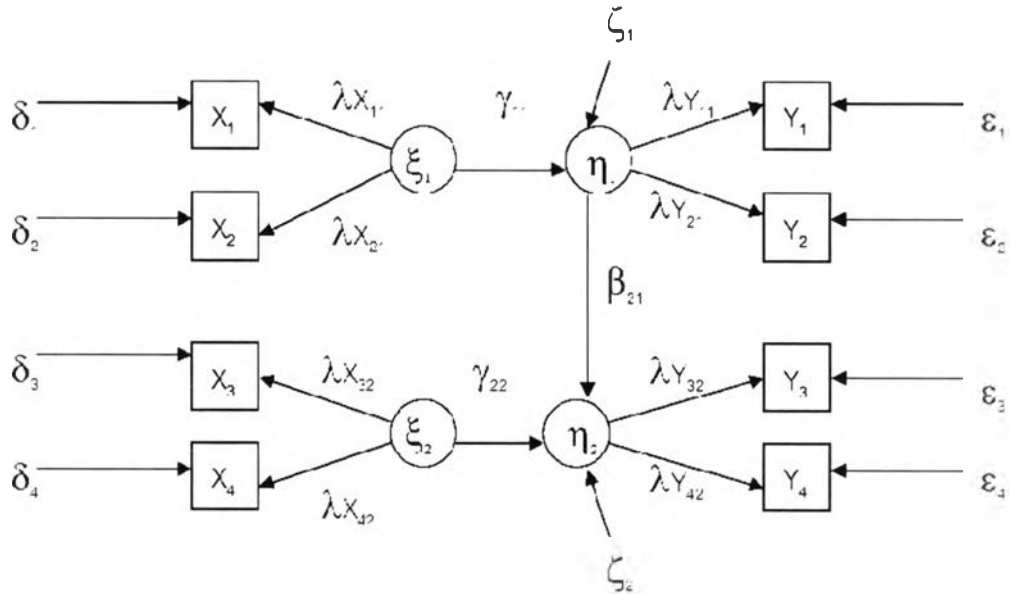
โมเดลลิสเรลเป็นผลของการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 3 วิธี คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ(factor analysis) การวิเคราะห์อิทธิพล (path analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอยการวิเคราะห์ลิสเรลจึงสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบและวิเคราะห์อิทธิพลไปพร้อม ๆ กันได้ โดยมีหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์อยู่ที่การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์ ความแปรปรวนกับความแปรปรวนร่วม (variance-covariance matrix) ที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับเมทริกซ์ที่ได้จากการประมาณค่าตามโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐานวิจัย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พร้อมทั้งรายงานดัชนีความสอดคล้องด้วย ซึ่งโมเดลลิสเรลนี้มีข้อตกลงเบื้องต้นที่ผ่อนคลายจากข้อตกลงเบื้องต้น ของโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิม (classical casual model) กล่าวคือ การศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมเป็นการศึกษาโมเดลที่ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด และไม่พิจารณาความคลาดเคลื่อนในการวัดเนื่องจากการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบดั้งเดิมมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งข้อตกลงเบื้องต้นนี้ไม่ตรงกับสภาพจริง

โมเดลลิสเรล หรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์อิทธิพล ซึ่งจะช่วยให้ นักวิจัย ตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในการวิจัยได้ การดำเนินการวิเคราะห์เริ่มต้นจากการสร้างโมเดลลิสเรลแสดงอิทธิพลจากพื้นฐานทางทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นโมเดลการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)
2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)
3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimate from the Model)
4. การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Validation of the Model)

1. การกำหนดข้อมูลจำเพาะของโมเดล (Specification of the Model)

โมเดลลิשראל ประกอบด้วยโมเดลที่สำคัญ 2 โมเดล คือ โมเดลการวัด (Measurement model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural equation model) โมเดลการวัดเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ ส่วนโมเดลสมการโครงสร้างเป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝงด้วยกันภายในโมเดลการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2.3 โมเดลการวัด (Measurement model) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural model)

โมเดลในแผนภาพมีตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายนอก 2 ตัว และ ตัวแปรแฝงที่เป็นตัวแปรภายใน 2 ตัว ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว แต่ละตัววัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร

เมื่อ ξ แทน เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายนอก

η แทน เวกเตอร์ตัวแปรแฝงภายใน

X แทน เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกสังเกตได้

Y แทน เวกเตอร์ตัวแปรภายในสังเกตได้

δ แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร X

ϵ แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร Y

ζ แทน เวกเตอร์ความคลาดเคลื่อนในการวัดตัวแปร η

ตัวแปรในสมการโครงสร้าง (structural equation model) มีความสัมพันธ์กันแสดงในรูปของสมการโครงสร้างดังนี้

$$\eta = \beta\eta + \tau\xi + \zeta$$

ในที่นี้

$$\eta = \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix}; \beta = \begin{bmatrix} 0 & 0 \\ \beta_{21} & 0 \end{bmatrix}; \tau = \begin{bmatrix} \gamma_{11} & 0 \\ 0 & \gamma_{22} \end{bmatrix}; \xi = \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \end{bmatrix}; \zeta = \begin{bmatrix} \zeta_1 \\ \zeta_2 \end{bmatrix}$$

เขียนสมการในรูปเมทริกซ์ได้ดังนี้

$$\begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0 & 0 \\ \beta_{21} & 0 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \gamma_{11} & 0 \\ 0 & \gamma_{22} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \zeta_1 \\ \zeta_2 \end{bmatrix}$$

ตัวแปรในโมเดลการวัด (measurement model) มีความสัมพันธ์กันแสดงในรูปของสมการ ดังนี้

$$x = \Delta x \xi + \delta Y = \Delta Y \eta + \varepsilon$$

$$x_1 = \lambda_{x11} \xi_1 + \delta_1 Y_1 = \lambda_{Y11} \eta_1 + \varepsilon_1$$

$$x_2 = \lambda_{x21} \xi_1 + \delta_2 Y_2 = \lambda_{Y21} \eta_1 + \varepsilon_2$$

$$x_3 = \lambda_{x32} \xi_2 + \delta_3 Y_3 = \lambda_{Y32} \eta_2 + \varepsilon_3$$

$$x_4 = \lambda_{x42} \xi_2 + \delta_4 Y_4 = \lambda_{Y42} \eta_2 + \varepsilon_4$$

ในที่นี้

$$x = \begin{bmatrix} x_1 \\ x_2 \\ x_3 \\ x_4 \end{bmatrix}, \Delta x = \begin{bmatrix} \lambda_{x11} & 0 \\ \lambda_{x21} & 0 \\ 0 & \lambda_{x32} \\ 0 & \lambda_{x42} \end{bmatrix}, \xi = \begin{bmatrix} \xi_1 \\ \xi_2 \end{bmatrix}, \delta = \begin{bmatrix} \delta_1 \\ \delta_2 \\ \delta_3 \\ \delta_4 \end{bmatrix}$$

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ Y_3 \\ Y_4 \end{bmatrix}, \Delta Y = \begin{bmatrix} \lambda_{Y11} & 0 \\ \lambda_{Y21} & 0 \\ 0 & \lambda_{Y32} \\ 0 & \lambda_{Y42} \end{bmatrix}, \eta = \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix}, \varepsilon = \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \end{bmatrix}$$

เขียนสมการในรูปเมทริกซ์ ได้ดังนี้

$$\begin{bmatrix} \chi_{11} \\ \chi_{21} \\ \chi_{31} \\ \chi_{41} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \lambda & \chi_{11} & 0 \\ \lambda & \chi_{21} & 0 \\ 0 & 0 & \lambda & \chi_{32} \\ 0 & 0 & 0 & \lambda & \chi_{42} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \delta_1 \\ \delta_2 \\ \delta_3 \\ \delta_4 \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ Y_3 \\ Y_4 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \lambda & Y_{11} & 0 \\ \lambda & Y_{21} & 0 \\ 0 & 0 & \lambda & Y_{32} \\ 0 & 0 & \lambda & Y_{42} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \eta_1 \\ \eta_2 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \varepsilon_3 \\ \varepsilon_4 \end{bmatrix}$$

งานสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมลิสเรล คือ การกำหนดค่าเมทริกซ์ทั้ง 8 เมทริกซ์ให้สอดคล้องกับโมเดลการวิจัย เพื่อจะได้เขียนคำสั่งให้โปรแกรม ประมาณค่าพารามิเตอร์ ตามลักษณะของพารามิเตอร์ในโมเดลลิสเรล ซึ่ง Joreskog และ Sorbom (1989, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) กำหนดให้ค่าเมทริกซ์ทำได้ 3 แบบ คือ

- ก. พารามิเตอร์กำหนด (fixed parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยไม่มีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร พารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้น จะเป็นพารามิเตอร์กำหนด ใช้สัญลักษณ์ "0"
- ข. พารามิเตอร์บังคับ (constrained parameters) เมื่อโมเดลการวิจัยมีเส้นแสดงอิทธิพลระหว่างตัวแปร และพารามิเตอร์ขนาดอิทธิพลตัวนั้นเป็นค่าคงที่ที่ต้องการประมาณ แต่นักวิจัยมีเงื่อนไขที่ต้องกำหนดให้ พารามิเตอร์บางตัวมีค่าเฉพาะคงที่ เช่น มีค่าเท่ากับหนึ่ง หรือมีค่าอื่น ๆ กรณีเช่นนี้จะกำหนดค่าสมาชิกในเมทริกซ์ที่แทนค่าพารามิเตอร์นั้น เป็นพารามิเตอร์บังคับ
- ค. พารามิเตอร์อิสระ (free parameter) เป็นพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าและไม่ได้บังคับให้มีค่าอย่างใดอย่างหนึ่ง ใช้สัญลักษณ์ "***"

2. การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of the Model)

การระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดลมีความสำคัญ และมีนักสถิติศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้อย่างมาก ผลการค้นพบสรุปได้ว่า มีเงื่อนไขที่ทำให้ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวพอดีที่ต้องพิจารณาอยู่ 3 ประเภท (Ballen, 1989 อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) คือ เงื่อนไขจำเป็น (nessary condition) เงื่อนไขพอเพียง (sufficient condition) และเงื่อนไขจำเป็นและพอเพียง (nessary and sufficient condition) ดังรายละเอียดดังนี้

1. เงื่อนไขจำเป็น (nessary condition) ของการระบุได้พอดี โมเดลจะต้องมีลักษณะ คือ จำนวนพารามิเตอร์ ที่ไม่ทราบค่าต้องน้อยกว่าหรือเท่ากับจำนวนสมาชิกในเมทริกซ์ความแปรปรวน

- ความแปรปรวนร่วมของกลุ่มตัวอย่างเงื่อนไขนี้เรียกว่ากฎที่ (t-rule)

2. เงื่อนไขพอเพียง (sufficient condition) ของการระบุได้พอดี สำหรับการระบุความเป็นไป ได้ค่าเดียวของโมเดลมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะของในแต่ละโมเดล โดยมีกฎทั่วไป ดังนี้

2.1 กฎความสัมพันธ์ทางเดียว (recursive rule) สำหรับโมเดลลิสเรลที่ไม่มี ความคลาดเคลื่อนในการวัด กล่าวว่ เมทริกซ์ BE ต้องเป็นเมทริกซ์ได้แนวทแยง และเมทริกซ์ PS ต้องเป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.2 กฎสามตัวบ่งชี้ (three-indicator rule) สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ยืนยัน องค์ประกอบ กล่าวว่ สมาชิกในเมทริกซ์ LX จะต้องมีค่าไม่เท่ากับศูนย์ อย่างน้อยหนึ่งตัวในแต่ละ แถวในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวบ่งชี้หรือตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 ตัว และเมทริกซ์ TD ต้อง เป็นเมทริกซ์แนวทแยง

2.3 กฎสองขั้นตอน (two-step rule) สำหรับโมเดลที่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด กล่าวว่ ขั้นตอนแรกปรับโมเดลให้เป็นโมเดลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบโดยการรวมตัวแปร ภายในและภายนอก ให้เป็นชุดเดียวกันเสมือนเป็นตัวแปรภายนอกอย่างเดียว เช่นในโมเดลการ วิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบ จากนั้นจึงตรวจสอบโดยใช้ กฎ 2.2 หากพบว่า โมเดลระบุได้พอดีให้ ตรวจสอบขั้นตอนที่ 2 ต่อไป ในขั้นตอนที่ 2 ให้ปรับเป็นโมเดลลิสเรลที่ไม่มี ความคลาดเคลื่อนใน การวัด โดยเอาเฉพาะตัวแปรภายในมารวมเป็นชุดเดียวกัน เสมือนเป็นตัวแปรสังเกตได้ เช่น ใน โมเดลที่ไม่มี ความคลาดเคลื่อนในการวัดแล้วตรวจสอบโดยใช้ กฎ 2.1

3. เงื่อนไขจำเป็นพอเพียง (nessary and sufficient condition) เป็นเงื่อนไขที่มี

ประสิทธิภาพสูงสุด หากเปรียบเทียบกับเงื่อนไขทั้งหมด โดยกล่าวว่โมเดลระบุได้พอดีก็ ต่อเมื่อสามารถแสดงได้โดยการแก้สมการโครงสร้างว่าค่าพารามิเตอร์แต่ละค่าได้จากแก้สมการที่ เกี่ยวข้องกับความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมของประชากร

3. การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter Estimation from the Model)

จุดมุ่งหมายของการประมาณค่าพารามิเตอร์ คือ การหาค่าพารามิเตอร์ที่จะทำให้เมทริกซ์ S และ Sigma มีค่าใกล้เคียงกันมากที่สุด ซึ่งในที่นี้ S แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่างและ Sigma แทนเมทริกซ์ความแปรปรวน-ความแปรปรวนร่วม ที่สร้างขึ้นจากพารามิเตอร์ที่ประมาณค่าได้จากโมเดลที่เป็นสมมติฐาน ถ้าหาก

เมทริกซ์ทั้งสองมีค่าใกล้เคียงกันแสดงว่าโมเดลที่เป็นสมมุติฐาน มีความกลมกลืนกันกับโมเดลที่เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในแต่ละวิธีให้ผลการประมาณค่าที่มีคุณสมบัติของค่าประมาณแตกต่างกันไป ซึ่งในที่นี้จะเสนอวิธีประมาณค่าที่ใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน 5 แบบ ดังนี้

1. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ถ่วงน้ำหนัก (unweighted least square = ULS) เมื่อดูฟังก์ชันความกลมกลืนใช้วิธี ULS จะเห็นว่ามีคล้ายคลึงกับวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (ordinary least squares = OLS) การประมาณค่าพารามิเตอร์ใช้เงื่อนไขให้ผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมีค่าน้อยที่สุด โดยที่ค่าความคลาดเคลื่อนคือ ผลต่างระหว่างความแปรปรวนที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์กับค่าความแปรปรวนที่พยากรณ์จากค่าประมาณของพารามิเตอร์

2. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดวางนัยทั่วไป (generalized least square = GLS) ในกรณีที่ข้อมูลมีความแปรปรวนของตัวแปรตามไม่เท่ากันทุกค่าของตัวแปรต้น (heteroscedasticity) หรือมีความสัมพันธ์กันระหว่างความคลาดเคลื่อน (autocorrelation) จะต้องใช้วิธีการประมาณค่าแบบ GLS ซึ่งเป็นการถ่วงน้ำหนักค่าสังเกตเพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากการถ่วงน้ำหนักค่าสังเกตเพื่อปรับแก้ความแปรปรวนที่ไม่เท่ากัน ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี GLS จะมีความคงเส้นคงวา มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระจากมาตรวัดหรือไม่มีหน่วย แต่ถ้าตัวแปรสังเกตได้สังเกต มีลักษณะการแจกแจงที่สูงหรือเตี้ยกว่าโค้งปกติ ค่าประมาณของพารามิเตอร์จะไม่ถูกต้อง เพราะข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่ว่าด้วยการแจกแจงแบบปกติพหุนาม

3. วิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum likelihood = ML) เป็นวิธีที่ใช้ประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลลิเนียร์ที่แพร่หลายมากที่สุด ค่าที่ได้จะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับวิธี GLS คือ มีความคงเส้นคงวามีประสิทธิภาพ และเป็นอิสระจากมาตรวัด การแจกแจงสุ่มของค่าประมาณพารามิเตอร์ที่ได้จากวิธี ML เป็นแบบปกติ และความแปรปรวนของค่าประมาณขึ้นอยู่กับขนาดของพารามิเตอร์

4. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักทั่วไป (generally weighted least square = WLS) นับเป็นวิธีประมาณค่าที่ครอบคลุมวิธีที่กล่าวมาทั้งหมด ลักษณะการประมาณค่าจะไม่ใช้เมทริกซ์เต็มรูป แต่จะใช้เฉพาะสมาชิกในแนวทแยงและใต้แนวทแยง โดยถ่วงน้ำหนักด้วยอินเวอร์สของเมทริกซ์ข้อเสียคือ ถ้าหากเมทริกซ์ w มีตัวแปรสังเกตได้มากเกินไป ก็จะทำให้คอมพิวเตอร์ใช้เวลาในการคำนวณมากขึ้น และวิธีนี้ไม่เหมาะกับเมทริกซ์ที่มีการตัดข้อมูลสูญหาย (missing) แบบตัดเฉพาะคู่ที่ขาด (pairwise) ส่วนคุณสมบัติของพารามิเตอร์เหมือนกับวิธี ML

5. วิธีกำลังสองน้อยที่สุดถ่วงน้ำหนักแนวทแยง (diagonally weight least square = DWLS) การประมาณค่าพารามิเตอร์วิธีนี้พัฒนามาจากวิธี WLS โดยพยายามลดเวลาคอมพิวเตอร์ในการคำนวณ คือ แทนที่จะคำนวณจากทุกสมาชิกในเมทริกซ์ ก็คำนวณเฉพาะสมาชิกในแนวทแยงของเมทริกซ์ ผลที่ได้ทำให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ไม่มีประสิทธิภาพแต่จะมีประโยชน์เพราะค่าประมาณที่ได้จะอยู่ระหว่างค่าที่ได้จากวิธี ULS และ WLS

4. การตรวจสอบความตรงของโมเดล (Model Validation)

ขั้นตอนนี้เป็น การตรวจสอบความตรงของโมเดลลิสเรลที่เป็นสมมติฐานการวิจัย หรือการประเมินผลความถูกต้องของโมเดล หรือการตรวจสอบความกลมกลืนระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดล ซึ่งเสนอ 5 วิธี (Joreskog และ Sorbom, 1989; Long, 1983; Ballen, 1989, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ดังนี้ คือ

1. ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและสหสัมพันธ์ของค่าประมาณพารามิเตอร์ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมลิสเรลจะให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ และสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณ ถ้าค่าประมาณที่ได้ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดใหญ่ และโมเดลวิจัยอาจจะยังไม่ดีพอ ถ้าสหสัมพันธ์ระหว่างค่าประมาณมีค่าสูงมากเป็นสัญญาณแสดงว่า โมเดลการวิจัยใกล้จะไม่เป็นบวกแน่นอน และเป็นโมเดลที่ไม่ดีพอ

2. สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ สำหรับตัวแปรสังเกตได้แยกทีละตัว และรวมทุกตัว รวมทั้งสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของสมการโครงสร้างด้วย ค่าสถิติเหล่านี้ควรมีค่าสูงสุดไม่เกินหนึ่งและค่าที่สูงแสดงว่า โมเดลมีความตรง

3. ค่าสถิติวัดระดับความกลมกลืน เป็นค่าสถิติที่จะตรวจสอบความตรง ในภาพรวมทั้งหมดของโมเดล และยังสามารถเปรียบเทียบระหว่างโมเดลว่าโมเดลใด จะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มากกว่ากัน ค่าสถิติในกลุ่มนี้มี 4 ประเภท (Joreskog และ Sorbom, 1989, อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ได้แก่

3.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็น 0 โดยคำนวณจากผลคูณขององศาอิสระกับค่าของฟังก์ชันความกลมกลืน ถ้าค่าไค-สแควร์มีค่าต่ำมากยิ่งใกล้ 0 มาก แสดงว่าโมเดลลิสเรลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ดัชนี GFI จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 และเป็นค่าที่ไม่ขึ้นกับขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ลักษณะการแจกแจงขึ้นอยู่กับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เมื่อนำค่า GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI นี้มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI

3.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ย (RMR) ดัชนี RMR เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบระดับความกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล 2 โมเดล เฉพาะกรณี ที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียวกัน ค่าของดัชนี RMR ยิ่งเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. การวิเคราะห์เศษเหลือหรือ ความคลาดเคลื่อน การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ควรพิจารณาถึงค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานด้วย ถ้าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล ค่าความคลาดเคลื่อนในรูปคะแนนมาตรฐานไม่ควรเกิน 2.00 ถ้ายังมีค่าเกิน 2.00 ต้องปรับโมเดล

5. ดัชนีตัดแปรโมเดล เป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัว มีค่าเท่ากับไค-สแควร์ที่จะลดลงเมื่อกำหนดให้พารามิเตอร์ตัวนั้นเป็นพารามิเตอร์อิสระ หรือมีการผ่อนคลายข้อกำหนดเงื่อนไขบังคับของพารามิเตอร์นั้น มีประโยชน์ในการตัดสินใจที่จะปรับโมเดลให้ดีขึ้น