

บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 1 ประกอบด้วย ทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุข

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542: 825) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค

วิทยา นาควัชระ (2539: 11) กล่าวว่า ความสุข คือ ความรู้สึกพอใจที่รู้สึกว่าเป็นตัวเองดีขึ้น หรือได้ดีขึ้น ซึ่งแต่ละคนจะมีระดับของความพอใจแตกต่างกัน สิ่งที่ทำให้พอใจนั้นก็แตกต่างกัน

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ (2544: 1-2) กล่าวว่า ความสุข คือสภาวะของความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อมีความรู้สึกดังต่อไปนี้ ความรู้สึกสะดวกสบาย เป็นความรู้สึกที่ไม่ต้องยุ่งยากหรือไม่ต้องอดทน สภาวะที่ระดับความทุกข์ที่ลดลง ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อความต้องการหรือความอยากได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกใจสงบ ไม่วุ่นวาย ความรู้สึกดีขึ้น

สุกมล วิชาวิพลกุล (2546: 25) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดี จะทำให้มีชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

กระทรวงสาธารณสุข (2552: ออนไลน์) ให้คำนิยามความสุข ไว้ว่าการที่เราได้รับความพึงพอใจ ความสมหวังจากสิ่งต่างๆรอบด้าน เช่น สุขเพราะได้อยู่กับคนที่รักหรือถูกใจ สุขเพราะได้ทำงานที่ถูกต้อง สุขจากการรอดภัยอันตราย หรือเจอเพื่อนเก่าที่ไม่ได้เจอกันมานาน เป็นต้น

กรมสุขภาพจิต (2552: ออนไลน์) กล่าวว่า ปัจจัยหลายอย่างทั้งจากปัจจัยภายนอก

และภายในตัวบุคคลมีผลต่อความสุขของตัวบุคคล ความสุขของคนนั้นมีปัจจัยมากกว่าเรื่องเงินและเสรีภาพ โดยความจริง ของความสุขนั้นมีดังนี้

1. ความสุขเป็นประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถวัดได้ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่นการสอบถาม การวัดกระแสคลื่นไฟฟ้าในสมอง เป็นต้น นอกจากนั้นความสุขคือสิ่งที่ผูกพันโดยตรงกับความทุกข์เมื่อความสุขมากขึ้นความทุกข์ลดลง
 2. การแสวงหาความสุขนั้นเป็นธรรมชาติของคน โดยคนจะหาวิธีสร้างความสุข โดยเปรียบเทียบต้นทุนที่ลงไปและผลที่จะได้รับจากวิธีต่าง ๆ
 3. สังคมที่ดีที่สุดคือสังคมที่มีคนที่มีความสุขมากที่สุด ดังนั้นนโยบายสาธารณะควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างความสุขและลดความทุกข์ให้มากที่สุด
 4. สังคมจะมีความสุขหากคนในสังคมมีเป้าหมายร่วมกัน เนื่องจากความสุขของคนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้อื่น ๆ ถ้าทุกคนยอมรับเป้าหมายของความสุขในสังคม จึงจะสามารถร่วมกันจัดระบบของสังคมให้เกิดประโยชน์สาธารณะขึ้นได้
 5. การมีเพื่อน มีครอบครัว มีงานทำ เป็นความสุขที่นอกเหนือจากเรื่องเงิน ดังนั้นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ใช่เป็นเพียงกระบวนการสู่เป้าหมายแต่เป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความสุขของคนด้วย
 6. คนมักมีความทุกข์กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพราะคนมีความยึดติดกับสถานภาพปัจจุบัน ชอบสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย เพราะข้อเท็จจริงที่ว่าความปลอดภัยในสังคมและสุขภาพจิตจะด้อยลงในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง
 7. คนมักใส่ใจกับสถานะทางสังคมของตนอย่างยิ่ง โดยคนมีธรรมชาติที่ต้องการจะดีกว่าผู้อื่น นี่คือสาเหตุสำคัญที่ทำให้สังคมไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นถึงแม้จะมีความก้าวหน้าในการพัฒนาไปมาก เมื่อมีคนรู้สึกดีขึ้นก็จะมีคนอื่นที่รู้สึกแย่ลงโดยเปรียบเทียบ การที่คนทำงานเพิ่มขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้นก็ทำให้คนอื่นมีความทุกข์มากขึ้น
 8. คนมีการปรับตัวกับสิ่งใหม่อยู่เสมอ เมื่อได้สิ่งที่ดีขึ้นแล้วระยะหนึ่งก็จะรู้สึกเคยชินดังนั้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจจึงไม่ทำให้คนรู้สึกมีความสุขยาวนาน รายได้ในปีต่อไปจะต้องเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เคยได้รับคนจึงจะรู้สึกมีความสุข
 9. ความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของบุคคลมากพอกับปัจจัยภายนอก
- Seligman** (2002: 261) กล่าวว่า ความสุขเป็นลักษณะในด้านดีของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ทางบวกของบุคคล เช่น ความปีติสุข ความสบายใจ และความมีชีวิตชีวาทั้งหลายในตัวบุคคล โดยจำแนกอารมณ์ทางบวกของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ คือ หนึ่ง เป็น

ความรู้สึกพอใจหรือภูมิใจกับเรื่องราวในอดีตของตน สอง เป็นความรู้สึกมั่นใจ มีความหวังที่จะกระทำสิ่งใดๆในอนาคต และ สาม เป็นความรู้สึกพอใจกับตนเองในปัจจุบัน

จากแนวคิดต่างๆและความหมายของความสุขที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้สรุปความหมายของความสุขว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตของตน และความรู้สึกพึงพอใจในด้านต่างๆที่บุคคลเห็นว่ามี ความหมายและสำคัญกับตน รวมทั้งความรู้สึกยินดีพอใจกับการดำเนินชีวิตปัจจุบัน

2.1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

อบรม ลินทิบาล และ สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2533: 1-11) ความสุขในการทำงาน เป็นการทำงานต่างๆด้วยความเต็มใจอย่างลึกซึ้ง มิได้หมายเพียงแต่การทำงานไปวันๆเท่านั้น แต่หมายถึงการทำอะไรพิเศษให้กับงานนั้น จะนำมาซึ่งความสุขใจด้วย

Lyubomirsky (2001: 239) ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

Warr (1990) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความสุขในการทำงานปราศจากความวิตกกังวลใดๆ
2. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจยินดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกที่อยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

สรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552: 6-13)

คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยอาศัย ความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. Happy Body การมีสุขภาพดี คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. Happy Heart การมีน้ำใจงาม ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำมากที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับผู้อื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงผู้อื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน จะเอาแต่ตัวเองอยู่อย่างเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง กับผลสิ่งต่างๆที่จะเข้ามาในชีวิต

3. Happy Relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆในการดำเนินชีวิต เมื่อการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลาย ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกัน นั่นคือสมดุลชีวิต

4. Happy Brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆนำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน นั่นคือ ต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy Soul การมีคุณธรรม หิริ โอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่รวมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความละเอียดและความเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

6. Happy Money การใช้เงินเป็น การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง

7. Happy Family การมีครอบครัวที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจ ในการที่เราสามารถจะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นที่จะทำให้ชีวิตเราดีขึ้น

8. Happy Society การมีสังคมที่ดี คือ ต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่คนทำงานและพักอาศัย จึงจะมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

2.1.3 แนวคิดด้านความสุขในการทำงาน

ปัจจัยชี้วัดความสุขในการทำงาน (Work Happiness Components) ทั้ง 5 ปัจจัย (รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกระหนัก สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใสในขณะเดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวมเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendship) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันโดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าว นั้นจะต้องมีความผูกพันที่แน่นแฟ้นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน (Job Inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่คุณต้องปฏิบัติ เพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้นๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ได้แก่ พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work Environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

อีกทั้งยังได้กล่าวถึงส่วนผสมที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้น จะต้องประกอบด้วย

1. ทักษะที่ดีและการมองโลกในแง่ดี (Positive Attitude and Optimistic)
2. การได้ทำงานที่ตนชอบหรือถนัดและมีความท้าทาย (Strength and Challenge)
3. เพื่อนร่วมงานที่ดี (Good Teamwork)
4. การได้รับการยอมรับจากองค์กร (Recognition)

5. มีส่วนร่วมกับเป้าหมายองค์กร (Participation)
6. เข้าใจถึงสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรและเป้าหมายขององค์กร
7. มีหัวหน้าที่เหมาะสมกับตัวเอง

Ryff's Model Well-Being (1989) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคคลไว้

ดังนี้

1. การยอมรับในตัวเอง (Self-acceptance) หมายถึง การประเมินค่าตนเองหรือการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมาในด้านบวก
2. ความสามารถในการจัดการตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) อาทิ เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น
3. อิสรภาพในการปกครองตนเอง (Autonomy) หมายถึงการตระหนักว่าตนเองมีความสามารถในการตัดสินใจวิเคราะห์และตัดสินใจด้วยตนเองและความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคม ให้คิดหรือแสดงออกทางใดทางหนึ่ง
4. ความสัมพันธ์ในทางบวกกับบุคคลอื่น (Positive Relation) เป็นการแสดงออก อาทิ ความเป็นห่วงอย่างจริงใจเกี่ยวกับความผาสุกของผู้อื่น
5. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง (Personal Growth) หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเอง ตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่
6. เป้าหมายของชีวิต (Purpose in life) หมายถึง ความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมายมีความหมายบางอย่างที่จะต้องอยู่เพื่อสิ่งนั้น
7. การยอมรับในตัวเอง (Self-acceptance) หมายถึง การประเมินค่าตนเองหรือการดำเนินชีวิตในอดีตที่ผ่านมาในด้านบวก
8. ความสามารถในการจัดการตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Environmental Mastery) อาทิ เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงาน เป็นต้น
9. อิสรภาพในการปกครองตนเอง (Autonomy) หมายถึงการตระหนักว่าตนเองมีความสามารถในการตัดสินใจวิเคราะห์และตัดสินใจด้วยตนเองและความสามารถในการต้านทานต่อแรงกดดันทางสังคม ให้คิดหรือแสดงออกทางใดทางหนึ่ง
10. ความสัมพันธ์ในทางบวกกับบุคคลอื่น (Positive Relation) เป็นการแสดงออก อาทิ ความเป็นห่วงอย่างจริงใจเกี่ยวกับความผาสุกของผู้อื่น
11. ความเจริญก้าวหน้าในตนเอง (Personal Growth) หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของตนเอง ตลอดจนการเปิดรับประสบการณ์ใหม่

12. เป้าหมายของชีวิต (Purpose in Life) หมายถึง ความเชื่อว่าชีวิตมีเป้าหมาย มีความหมายบางอย่างที่จะอยู่เพื่อสิ่งนั้น

Chiumento (2006) สถาบันวิจัยและที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานทั้งแบบประจำและชั่วคราวในสหราชอาณาจักร จำนวน 1,063 คนในปี 2006 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานเหล่านี้จะไม่เพียงแต่พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น ยังสามารถช่วยเพิ่มการสร้างผลกำไรและรายได้ให้แก่องค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้นำเสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 10 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. มิตรภาพที่ดีและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (Friendly ,Supportive colleagues)
2. งานที่ให้ความสนุกสนานเพลิดเพลิน (Enjoyable Work)
3. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี (Good boss or line manager)
4. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ดี (Good work/life balance)
5. ความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย (Varied Work)
6. มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด(Belief that we're doing something worthwhile)
7. ความรู้สึกว่าสิ่งที่ตนได้ทำนั้นนำมาซึ่งความแตกต่าง(Feeling that what we do make a difference)
8. การเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่ประสบความสำเร็จ (Being part of successful team)
9. การรับรู้คุณค่าของการบรรลุผลสำเร็จร่วมกัน (Recognition for our achievements)
- 10.การแข่งขันในเรื่องเงินเดือน (Competitive salary)

Peter Warr : Warr's Vitamin Model (1987) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ศึกษาถึงความสุขในการทำงานและอธิบายถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อม 10 ประการที่เปรียบเสมือนวิตามินที่สนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน ตามลำดับดังนี้

1. โอกาสในการควบคุมหรือบังคับบัญชา (Opportunity for control) หมายถึง โอกาสจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่บุคคลสามารถควบคุมการดำเนินการหรือสถานการณ์ต่างๆ ให้โอกาสบุคคลในการตัดสินใจและกระทำการต่างๆในวิธีที่เห็นว่าเหมาะสม

2. โอกาสในการใช้ทักษะความสามารถ (Opportunity for skill use) หมายถึง ระดับของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะขัดขวางหรือให้โอกาสในการใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะของบุคคล
3. เป้าหมายที่เกิดจากภายนอก (Externally generated goals) หมายถึง การมีอยู่หรือการขาดหายไปของเป้าหมายที่ถูกสร้างจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งบางครั้งหมายถึงความต้องการงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและกฎเกณฑ์ที่จำเป็น
4. ความหลากหลายของงาน (Variety) หมายถึง ความหลากหลายของงานและสถานที่ทำงาน ไม่มีการทำงานที่มีลักษณะซ้ำๆและเป็นข้อกำหนดของช่วงของงานหรือภาระหน้าที่ที่ต้องทำ
5. ความบริสุทธิ์ของสิ่งแวดล้อม (Environment clarity) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานที่ทำงานที่สว่าง ถ่ายเท หรือ มีดทึบ
6. ความเพียงพอในการใช้สอย (Availability of money) เกี่ยวข้องกับรายได้เงินเดือนค่าตอบแทน จำนวนเงินที่ต้องจ่ายและแหล่งเงินที่สามารถหาได้ของบุคคล
7. ความปลอดภัยทางกายภาพ (Physical security) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายและป้องกันการคุกคามทางร่างกายจากภายนอก
8. โอกาสในการติดต่อกับบุคคลภายนอก (Opportunity for interpersonal contact) หมายถึง โอกาสที่บุคคลจะติดต่อกับบุคคลอื่นในสถานที่ทำงาน
9. ตำแหน่งคุณค่าทางสังคม (Value social position) ตำแหน่งภายในโครงสร้างของสังคมที่บุคคลอื่นนิยมสรรเสริญ
10. การอำนวยความสะดวกการสนับสนุน (Supportive supervision) หมายถึง การได้รับการอำนวยความสะดวกการสนับสนุนต่างๆ ในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารจัดการ

จากแนวคิดข้างต้น แสดงให้เห็นถึงตัวแปรสำคัญในการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน รวมถึงความสัมพันธ์ของการรับรู้ถึงคุณค่า และการมีส่วนร่วม ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่สนับสนุนทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของRyff's Model of well being, Chiumento และ Warr's Vitamin Model เพื่อพิจารณาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ ผู้นำ (Leaderships) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มาอธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานแบบ Likert Scale จำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขในการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน โดยใช้กรอบแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการด้วยกันคือ ผู้นำ (Leaderships) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) ความรักในงาน (Job Inspiration) ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่มีการวัดระดับความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.95 จากผลการศึกษาพบว่า การสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า เครื่องมือนี้มีค่าความน่าเชื่อถือสูงทั้ง 2 ส่วนทั้งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่างพบว่าภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของนักศึกษา ระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ศิริลักษณ์ ภักดีศรี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขมวลรวมของประชากรใน กรุงเทพมหานคร ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน โดยได้แบ่งมิติของความสุขออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรม และด้านธรรมาภิบาล เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยสอบถามระดับความคิดเห็นและระดับความพอใจที่ก่อให้เกิดความสุขมวลรวมของประชากรกรุงเทพมหานครตามตัวชี้วัดความสุขมวลรวมประชาชาติ โดยให้ความสำคัญของความสุขมวลรวมทั้ง 4 มิติเท่าๆกัน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าฐานนิยม ค่าเฉลี่ย จากผลการศึกษาพบว่าความสุขมวลรวมของประชากรในกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนและด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก และด้านธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

สุกัญญา อินตะโตด (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง ความแปรปรวนทางเดียว และ การหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวนทั้งสิ้น 223 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้าน รายได้ ขนาด และสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ไม่มีผลใดๆ ความแตกต่างที่พบคือ รายได้ของบุคคล ขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความสุขในการทำงาน โดยผู้มีรายได้น้อยจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้รายได้สูง นอกจากนี้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความมีส่วนร่วมในองค์กรต่างก็มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แอนนา สาราญ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดระดับความสุขของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลกมลา อำเภอกะพ้อ จังหวัดภูเก็ต จำนวน 370 คน โดยได้กำหนด องค์ประกอบดัชนีชี้วัดความสุขมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีสุขภาวะเศรษฐกิจเป็นธรรมและเข้มแข็ง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สภาพแวดล้อมดี มีระบบนิเวศที่สมดุล สังคมประชาธิปไตยมีธรรมาภิบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามประชาชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกมลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการพัฒนาตำบลควรให้ความสำคัญนโยบายสาธารณะที่เน้นคุณภาพชีวิตของชุมชนให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนให้มีความสุขอย่างแท้จริง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างยั่งยืนตลอดไป