

ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ
และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข

อัญมณี วัฒนรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2556

ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ
และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข
อัญมณี วัฒนรัตน์
คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)

รองศาสตราจารย์.....ประธานกรรมการ
(ดร. บังอร โสพล)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต)

รองศาสตราจารย์.....คณบดี

(ดร. วิชัย อุตสาหจิต)

ตุลาคม 2556

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข
ชื่อผู้เขียน	นางสาวอัญมณี วัฒนรัตน์
ชื่อปริญญา	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
ปีการศึกษา	2556

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่องรุ่นที่ 1 โดยสุ่มตัวอย่างแบบอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) จำนวน 3 องค์กร จาก 7 องค์กร รวมทั้งสิ้น 415 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพัฒนาของหัวหน้า แบบสอบถามการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และแบบสอบถามความสุขในการทำงานส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานรายงานว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาแตกต่างกันมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติและมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างชัดเจนด้วย คือ พนักงานที่รับรู้ว่าคุณำของตนมีภาวะผู้นำแบบพัฒนาในระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่า และมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่รับรู้ว่าคุณำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย ผลการศึกษายังชี้ด้วยว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ในระดับมาก มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ในระดับน้อยอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ถึง 32.2% ผลที่พบจากการศึกษาครั้งนี้ทำให้เสนอแนะได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดการความสุขและมีความสุขในการทำงานได้มาก องค์กรควรส่งเสริมและพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำแบบพัฒนามาก รวมทั้งพัฒนาพนักงานให้มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ เพิ่มขึ้น ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป คือ ควรทำการศึกษาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำและการจัดการความสุข ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานที่ทำงานในองค์กรมีความสุขมากขึ้นและยั่งยืน

ABSTRACT

Title of Thesis	Transformational Leadership, Happy Management and Happiness at Work
Author	Miss Anyamanee Watthanarat
Degree	Master of Science (Human Resource and Organizational Development)
Academic Year	2013

The purpose of this research was to examine the impact of Transformational Leadership and Happy Management on Happiness at work. The sample groups was 415 employees from 3 private companies. The 3 private companies was chosen from 7 private companies which participated in the pilot organization project, "Happy Workplace". Data was collected using research instruments including; demographic questionnaire, employees' perceptions of leaders' transformational leadership questionnaire, happy management questionnaire, and work happiness questionnaire. Results reveal that employees who reported high level of transformational leadership of their leaders possessed, expressed more happiness at work and more happy management as compared to those reported low level of their leaders' transformational leadership. It is also found that employees with high level of Happy Management expressed more happiness at work as compare to those with low level of Happy Management. In addition, results indicated that transformational leadership and happy management were able to predict happiness at work up to 32.2%. Results found in this study could suggest that leaders who possessed transformational leadership helped happy management and happiness at work. Organizations therefore should induce and develop transformational leadership to leaders in addition to improve happy management to employees. Suggestion for further study was to find development methods suits to improve leadership and happy management in order to increase employees' happiness at work.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตากรุณายังของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษา บ่มเพาะความคิดที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดช่วงเวลาของการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ รวมถึงให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยซาบซึ้งในความรักและความปรารถนาดีที่มอบให้ จึงกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ รวมถึงผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. บังอร โสพล และ รองศาสตราจารย์ ดร. ศรินันท์ กิตติสุขสถิต ประธานและกรรมการวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตรวจสอบวิทยานิพนธ์ด้วยความเมตตา เอาใจใส่ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นที่ยอมรับและมีสมบรูณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาการความรู้ต่างๆ ให้กับผู้วิจัย ได้มีความรู้ ประสบการณ์ตลอดช่วงเวลาที่ศึกษา เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์และการดำรงชีวิตต่อไป นอกจากนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำคณะทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ประสานงาน อำนวยความสะดวกในทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี อีกทั้ง ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในการดำเนินการประสานองค์การ ได้แก่ องค์การกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 องค์การ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนและให้โอกาสในการทดสอบเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลอันมีคุณค่าอย่างยิ่งในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา บุคคลผู้ให้สติปัญญา ชีวิต อบรมสั่งสอนสร้างจิตวิญญาณที่แข็งแกร่งหล่อหลอมให้เป็นผู้วิจัยในวันนี้ คอยเป็นกำลังใจ กระตุ้น ผลักดัน และอยู่เคียงข้าง สนับสนุนผู้วิจัยจนบรรลุเป้าหมายพบกับความสำเร็จทั้งดงาม ผู้วิจัยขอขอบคุณ น้องนุช น้องเชา คุณณัฐสุรีย์ หาญวงศ์ คุณทยานันท์ ปัญญาพงศ์ และคุณวิศนีย์ ชนะวรรณโณ สำหรับความช่วยเหลือและเป็นที่กำลังใจสำคัญให้เกิดความสำเร็จของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณสมาชิกครอบครัววัฒนรัตน์และครอบครัวอมรสกุลสำหรับกำลังใจอันดี ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกช่วงวัยของชีวิต และ HROD รุ่น 19 ที่คอยส่งเสริม ช่วยเหลือ เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันมา โดยเฉพาะ คุณณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา ที่เคียงข้างร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน และสุดท้าย ขอขอบคุณลมหายใจที่ทำให้มีชีวิตดำเนินต่อมองความสำเร็จในวันนี้

อัญมณี วัฒนรัตน์

ตุลาคม 2556

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.3 ขอบเขตและวิธีการวิจัย	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย	7
บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดความสุขในการทำงาน	9
2.2 แนวคิดการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ	25
2.3 แนวคิดภาวะผู้นำแบบพัฒนา	37
2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	47
2.5 สมมติฐานในการวิจัย	48
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย	49
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	49
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	50
3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร	51
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการหาคุณภาพของเครื่องมือ	53
3.5 แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ	58
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	59

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	61
บทที่ 4 ผลการศึกษา	64
4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	64
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational leadership) และการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ	66
4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานตามระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนา	68
4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการจัดการความสุขแบบ เป็น- อยู่-คือตามระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนา	71
4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานตามระดับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ	72
4.6 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายภาวะผู้นำแบบพัฒนา และการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ต่อความสุขในการทำงาน	75
4.7 ผลการทดสอบอื่นๆ นอกเหนือสมมติฐาน	77
บทที่ 5 การสรุป และอภิปรายผล	88
5.1 การสรุปและอภิปรายผลตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
5.2 การสรุปและอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน	89
5.3 การสรุปและอภิปรายผลนอกเหนือสมมติฐาน	94
5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย	97
5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้	98
5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	101
บรรณานุกรม	103
ภาคผนวก	111
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	112
ภาคผนวก ข การทดสอบเครื่องมือวิจัย	128
ภาคผนวก ค ตารางประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	132
ประวัติผู้เขียน	153

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ตารางแสดงปัจจัยการเกิดความสุข “ความสุข 8 ประการ” (Happy8)	23
2.2 ตารางแสดงประเภทและประเด็นที่น่าสนใจของภาวะผู้นำ	40
2.3 ตารางเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ แบบบารมีและแบบพัฒนา	44
3.1 แสดงจำนวนและอัตราการตอบกลับที่ได้รับแบบสอบถามคืน	50
3.2 ตัวแปรและเครื่องมือของแบบสอบถาม	54
3.3 ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับการวัดภาวะผู้นำแบบพัฒนา	55
3.4 ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับการวัดการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ	56
3.5 ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยจากการวัดความสุขในชีวิตทั่วไป	57
3.6 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	63
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละ)	65
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบพัฒนาและ การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ	67
4.3 ตารางผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ แบบพัฒนากับความสุขในการทำงาน	69
4.4 ผลการเปรียบเทียบความต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานตามระดับ ภาวะผู้นำแบบพัฒนา	70
4.5 ตารางผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะภาวะผู้นำ แบบพัฒนากับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ	71
4.6 ผลการเปรียบเทียบความต่างของค่าเฉลี่ยของการจัดการ ความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ตามระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนา	72
4.7 ตารางผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการจัดการ ความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ กับความสุขในการทำงาน	73
4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าความต่างของค่าเฉลี่ยของความสุข ในการทำงานตามระดับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ	74
4.9 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายภาวะผู้นำแบบพัฒนา และการจัดการความสุขแบบเป็น อยู่ คือ ต่อความสุขในการทำงาน	76

4.10	ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต่อความสุขในการทำงาน	76
4.11	ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายการจัดการความสุข แบบเป็น-อยู่-คือต่อความสุขในการทำงาน	77
4.12	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุข ในการทำงาน	78
4.13	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการทำงาน ของพนักงานที่มีเพศต่างกัน	78
4.14	ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน	79
4.15	ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	81
4.16	ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ในปัจจุบันแตกต่างกัน	83
4.17	ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ ทำงานแตกต่างกัน	84
4.18	ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับรายได้ แตกต่างกัน	86
5.1	ตารางสรุปการทดสอบสมมติฐาน	89
5.2	ตารางเปรียบเทียบข้อมูลบุคคลกับความสุขในการทำงาน	94
5.3	ตารางตัวอย่างแนวทางการสร้างหัวหน้างานพันธุ์ใหม่	99

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แสดงสาเหตุและที่มาของความทุกข์	14
2.2 ความสัมพันธ์ของการ “เป็น-อยู่-คือ”	26
2.3 สมการ เป็น-อยู่-คือ	35
2.4 รูปแบบการจัดการความสุข หรือ โมเดล เป็น-อยู่-คือ	36
2.5 กรอบแนวคิด	47
3.1 ขั้นตอนการวิจัย	61
5.1 โมเดลสรุปแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานตามผลการวิจัย	101

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

เมื่อกล่าวถึงการทำงาน คนส่วนใหญ่มองการทำงานว่า เป็นกิจกรรมสำคัญเสมือนเป็นกิจกรรมหนึ่งของชีวิต จนบางครั้งไม่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยเฉพาะยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเช่นปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2559-2565) มุ่งพัฒนาประเทศเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวรับมือกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ตามวิสัยทัศน์ของแผนฯ ทำให้เห็นว่า ประเทศมีแนวทางในการดำเนินการสร้างความสุขเป็นแนวทางพัฒนาประเทศที่สำคัญ และแผนฯสามารถดำเนินการได้ทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การภาครัฐและเอกชน เนื่องจากองค์การ ส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง อันเนื่องมาจากปัจจัยตามที่แผนฯ ระบุอย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงาน สภาพแวดล้อม ชุมชนโดยรอบ ย่อมได้รับผลกระทบเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ดังนั้น พนักงานหรือบุคลากรขององค์การจึงต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าในงาน ดำรงชีวิตและสามารถดำเนินกิจการงานอย่างผาสุกต่อไป

แนวทางของแผนฯ และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลในประเด็นที่มีประโยชน์ต่อวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ตลอดจนสังคมโดยรวม คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างสรรค์องค์การ เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนสอดคล้องกับการทำงาน จากการค้นคว้า พบงานวิจัยต่างประเทศชื่อ The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model (Page and Brodrick, 2009: 441–458) กล่าวว่า พนักงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ งานวิจัยเรื่องนี้ ศึกษาจากการสังเกตการลาออกและผลงานของพนักงานพบว่า วิธีการที่สามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน คือ การแสดงจุดแข็งและการประเมินผลทางจิตวิทยาให้พนักงานทราบเพื่อพนักงานสามารถนำไปบูรณาการ และพัฒนาตนเองต่อไป ก่อให้เกิดความสุขของพนักงานที่ดีขึ้น

ผลศึกษางานวิจัยเรื่องนี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของความสุขว่า ความสุขมีผลต่อการพัฒนาบุคคลและองค์การในทิศทางที่ดี สามารถเป็นแนวทางหลักของการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต สอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2523) พระราชทานแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ที่ว่า

“ทุกคนมีจิตใจที่ปรารถนาความสุข หรือความสำเร็จ แต่การหาความสุข หรือ ความสำเร็จนี้ ย่อมต้องเหนื่อย เหนื่อยแน่ ไม่มีใครที่มีความสุขหรือความสำเร็จ ได้โดยไม่เหนื่อย ถ้าไม่ยากที่จะเหนื่อยก็ต้องฝึกฝนกำลัง การฝึก...ต้องฝึกจิตใจให้ดี ถ้าฝึกจิตใจให้ดี ไม่ให้ขี้เกียจ ให้รู้จักงานเป็นอย่างไรแล้ว ก็เชื่อว่า ถ้าทำงานอย่างนั้นก็จะได้ดี เป็นต้น ก็จะทำให้มีความสำเร็จ ร่างกายและจิตใจจะแข็งแรงพร้อมกัน...”

พระราชดำรัสฯ เน้นเรื่องความสุข ความสุขมีความเกี่ยวข้องกับทุกกิจกรรมในชีวิตการทำงานและความสุขมีการสอดประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น รูปแบบกายภาพหรือมโนภาพ ความสุขสามารถสร้างองค์การและบุคลากรที่มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ในทำนองเดียวกับแนวคิดของนักจิตวิทยาต่างประเทศ (Veenhoven, 1997: 267-293) มองว่าความสุขเป็นเสมือนการประเมินผลของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความชื่นชอบในชีวิตโดยรวมว่า มีระดับความรู้สึกหรือความชื่นชอบเพียงใด ด้วยเหตุผลและมุมมองดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยในเรื่องความสุข โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน จากการสืบค้นข้อมูล พบจำนวนรายการเข้าถึงข้อมูลจากเว็บไซต์ (Link Website) ในประเทศไทย ณ ปัจจุบันที่สืบค้นวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2555 พบรายการการเข้าถึงข้อมูล (Link Website) ในหัวข้อเรื่องความสุขในการทำงานจำนวน 2,750,000 รายการ ถือว่า มีจำนวนมากและได้รับความสนใจไม่น้อย ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น หรือการเขียนบทความเกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ภายใต้อีเมลเครือข่ายไร้สาย ผู้วิจัย พบแอปพลิเคชัน (Application) สร้างสรรค์โดยคนไทย เป็นแอปพลิเคชัน (Application) ดาวโหลดใช้งานบนเครือข่ายไร้สายหรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ ซึ่งเป็นการรองรับการเติบโตของยุคดิจิทัลและรูปแบบการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ แอปพลิเคชัน (Application) มีชื่อว่า Freehap หรือ www.Freehap.com เป็นโปรแกรมการใช้งานผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ มุ่งวัดดัชนีความสุขของคนไทยจากสถานภาพความรู้สึกของบุคคล ณ ขณะนั้น เพื่อให้ทราบภาพรวมความสุขของประชากรว่า ความสุขมาจากเหตุปัจจัยใดกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่ใช้แอปพลิเคชัน (Application) นี้คือคนรุ่นใหม่ได้แก่ วัยรุ่นและวัยทำงาน ซึ่งเป็นวัยที่มีผลต่อการทำงานและสร้างความสุขในการทำงาน

การสืบค้นครั้งนี้ทำให้เห็นว่า ความสุขโดยทั่วไปและความสุขในการทำงานของประเทศไทย มีบทบาทสำคัญและได้รับความสนใจจากบุคคลและองค์การมากขึ้นตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา

สำหรับระดับโลก องค์การสหประชาชาติ จัดทำรายงาน Earth Institute: World Happiness Report (Helliwell, Layard and Sachs, 2012: 42-56) โดยมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เป็นผู้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับความสุขของประชากรโลก ซึ่งองค์การสหประชาชาติเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ โดยผลการศึกษา จากศึกษาระบุว่า อันดับประเทศที่คนมีความสุขมากที่สุดในโลก พบว่าอยู่ในกลุ่มประเทศยุโรปเหนือหรือภูมิภาคสแกนดิเนเวีย ซึ่ง 4 อันดับแรกได้แก่ เดนมาร์ก นอร์เวย์ ฟินแลนด์ และเนเธอร์แลนด์ ขณะที่อันดับประเทศที่คนมีความสุขน้อยที่สุด อยู่ในเขตทางใต้ของทะเลทรายซาฮาราในทวีปแอฟริกาได้แก่ โตโก เบนิน และ เซียร์ราลีโอน สำหรับประเทศไทย ตามรายงานวิจัยฉบับนี้ ระบุว่า ประเทศไทย มีความสุขอยู่ในลำดับที่ 52 ถือว่า เป็นอันดับที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับระดับภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 3 เป็นรองสิงคโปร์และมาเลเซีย เมื่อวิเคราะห์ตามอันดับระดับโลกและภูมิภาคถือว่า อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

รายงานอธิบายผลการศึกษาเพิ่มเติมว่า ความสุขมีผลต่อการทำงานของมนุษย์ คือ คนที่ทำงานมีความสุขมากกว่าคนว่างงาน เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การทำงานหรือพบปะผู้คน ทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีกว่า และความสุขไม่ได้เกิดมาจากระดับความมั่งคั่งร่ำรวย เรื่องเสรีภาพทางการเมือง ปัจจัยสนับสนุน สวัสดิการสังคม ภาระหน้าที่ การงานที่ดี ตลอดจนการปลอดจากปัญหาคอร์รัปชัน มีความสำคัญและส่งผลต่อความสุขเช่นกันหรืออาจมากกว่า และเมื่อนำเรื่องความสุขเปรียบเทียบกับระดับองค์การ การที่ทำให้คนในองค์กรเกิดมีความสุขได้ ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ไม่แตกต่างกับความสุขระดับโลก การมีสังคม สภาพแวดล้อมในองค์กรที่เหมาะสม เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปลอดการเมือง ในองค์กร ตลอดจนถึงการมีหัวหน้างานและผู้บริหารที่ดี ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

เนื่องด้วยผลของการวิจัยเรื่องความสุขขององค์การสหประชาชาติ ผู้วิจัยตระหนักว่า องค์การหรือภาคส่วน ควรมีการพัฒนาส่งเสริมและเชื่อมโยงความสุขกับเรื่องการทำงานอย่างเหมาะสม เช่นเดียวกันกับถ้าองค์กรส่งเสริมและมีการจัดการความสุขที่มีประสิทธิภาพ ความสุขระดับบุคคลและความสุขในการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ การทำงานบรรลุเป้าหมาย และการมีผลสัมฤทธิ์ในงานที่ดีจึงไม่ใช่เรื่องยุ่งยากอีกต่อไป

ทำนองเดียวกันกับบทความจาก Harvard Business Review: Happiness and Your Company (Peck, 2011) รายงานมุมมองของบริษัทต่างๆ ที่มีชื่อเสียง เช่น Coca Cola, IKEA, Nesquik, BMW ว่าบริษัทเหล่านี้ มีการปรับตัวตอบสนองกับแนวคิดความสุขมากขึ้น คือ บริษัทพยายามทำความเข้าใจถึงประโยชน์และความซับซ้อนตลอดจนความน่าสนใจของการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าของจิตวิทยาเชิงบวก รวมถึงเรื่องสวัสดิการที่เกี่ยวข้องมีสอดคล้องเกี่ยวกับเศรษฐกิจ เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งเห็นว่าการมีความสุขเข้ามามีบทบาทสำคัญ เป็นนโยบายพัฒนาองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการมุมมองต่างๆ ของบทความและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข ไม่ว่าจะเป็น ความสุขทั่วไปหรือความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยพบปัจจัยที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในการทำงาน มีความ

เหมาะสมต่อการสนับสนุน อีกทั้งพบว่า ปัจจัยนี้มีการศึกษาวิจัยไม่มากนัก คือ ปัจจัยเรื่องการจัดจัดการความสุข

ด้วยเหตุนี้ จากปัจจัยดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งคำถามและข้อสังเกต ถ้าองค์กรมีการจัดการความสุขที่ดี ทำให้พนักงานเกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน เมื่อพนักงานเกิดความสุขก็สามารถส่งผลต่อการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าประสงค์ขององค์กร การค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความสุข ผู้วิจัยพบงานวิจัยของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวดี (2554: 64) ทำการสร้างโมเดลที่มีชื่อว่า “เป็น-อยู่-คือ” เป็นโมเดลการจัดการความสุข เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลองค์กรหลากหลาย 103 องค์กร ในโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒน-บริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นหนึ่งในโมเดลสำคัญภายใต้โมเดลเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความสุข วิธีการสร้างความสุขและผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุขอย่างน่าสนใจ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ควรนำมาขยายผลศึกษาต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสุขอย่างเหมาะสมและเป็นทางเลือกให้กับองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงาน

ปัจจัยหนึ่งที่มีความสอดคล้องกับการจัดการความสุขและความสุขในการทำงาน จากการสืบค้นข้อมูล พบ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยน่าสนใจอย่างยิ่ง งานวิจัยของ เสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552: 4) ให้เหตุผลสนับสนุนเรื่องผู้นำที่มีความเหมาะสม สามารถนำพาความสุขมายังองค์กร คือ ผู้นำที่ดีต้องมีเทคนิคในการปฏิบัติงาน ผสมกับการมีความรับผิดชอบ ตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพัน ตลอดจนความรู้สึภาคภูมิใจในตัวเอง รวมทั้งเป็นการให้โอกาสแก่พนักงาน พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างศักดิ์ศรีในตนเองและวิชาชีพ เกิดความสุขในการดำรงอยู่ในวิชาชีพ (ลดาวรรณ รวมเมฆ, 2544 อ้างถึงใน เสาวรส ประเทืองชัยศรี, 2552: 4) ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเชื่อมโยงเข้ากับคุณสมบัติของผู้นำลักษณะหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรในทิศทางที่ดีและสร้างความสุขภายในองค์กร ซึ่งจากการค้นคว้าสอดคล้องกับลักษณะภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กรสู่หนทางสร้างสรรค์และก้าวหน้าตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ การเปิดโอกาสให้กับพนักงาน แสดงความคิดเห็น มุ่งความก้าวหน้าอย่างสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล สร้างความต้องการและผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ตลอดจนการพัฒนาสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ดังนั้น เรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนา จึงเป็นตัวแปรสำคัญและควรมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งภาวะผู้นำแบบพัฒนาเป็นปัจจัยหนึ่งในการผลักดันให้เกิดความสุขในการทำงานได้

สำหรับเรื่องความสุขในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน มีการส่งเสริมความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับบริบทประเทศไทย คือ งานวิจัยภายใต้โครงการ Happy Workplace ของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความสุขเป็นที่ยอมรับและดำเนินการเป็นหน่วยงานแรกของประเทศไทย หนึ่งในงานวิจัยภายใต้โครงการที่น่าสนใจและดำเนินการเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยตรง ได้แก่ งานวิจัยที่จัดทำโดยสำนักประชากรศาสตร์และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล คือ การสร้างเครื่องมือการวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ Happinometer เป็นเครื่องมือวัดสุขสภาวะที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง มีแนวคิดเหมือนการนำปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ โดยสะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของตนเอง สามารถใช้วัดความสุขของคนทำงานในองค์การทุกภาคส่วน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยศิริธนะ และวรรณณา อารีย์, 2555: 31-33) โดยมีองค์ประกอบ 9 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work-life) องค์ประกอบ 9 มิติ ของ Happinometer มีความน่าสนใจและเหมาะสมต่อการวัดความสุขในการทำงานของพนักงานและองค์การอย่างมาก เพราะเครื่องมือมีความครอบคลุมมิติทุกด้านในการเกิดความสุขในการทำงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจต่อยอดศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข ซึ่งเป็นองค์การที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่อง รุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 64) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เหตุผลที่เลือกองค์การภายใต้โครงการฯ นี้ เนื่องจากองค์การที่เข้าร่วมโครงการฯ มีแนวทางผลักดันความสุขเป็นนโยบายหลักขององค์การ ซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ คือมุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาวินิจฉัยภาวะผู้นำแบบพัฒนาส่งผลต่อความสุขในการทำงานหรือไม่ และการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ส่งผลต่อการเกิดความสุขในการทำงานของพนักงานหรือไม่ และภาวะผู้นำแบบพัฒนาส่งผลต่อการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือหรือไม่ ตลอดจนภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้หรือไม่ และทั้งหมดมีแนวทางในการพัฒนาต่อไปอย่างไร

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่เข้าร่วมโครงการฯ หรือองค์กรทั่วไป โดยเฉพาะในวงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรผลการศึกษาที่ได้สามารถเป็นแนวทางในการวางรากฐานการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข มีวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่ส่งผลต่อการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ

1.2.3 เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

1.3 ขอบเขตและวิธีการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตการวิจัย

ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ศึกษาจากพนักงานในองค์กร ที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่องรุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์กรความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 64) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

1.3.2 วิธีการวิจัย

1.3.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ ภาคนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และงานวิจัย ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือและความสุขในการทำงาน

1.3.2.2 การศึกษาเพื่อหาข้อมูลเบื้องต้น (Exploratory Research) จาก Happy Management Model (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 61-105) และเครื่องมือวัดความสุขรายบุคคล หรือ Happinometer (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2554: 3-60)

1.3.3.3 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสร้างเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaire)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความเข้าใจและทราบถึงบทบาทของผู้นำแบบพัฒนาที่มีความสำคัญต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานขององค์กร นำแนวทางทัศนคติ เพื่อเตรียมกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.4.2 ผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รู้จัก เข้าใจและรับทราบแนวทางเรื่องความสุขในการทำงานตลอดจนการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ปฏิกริยาที่เกิดจากพฤติกรรมภายในส่งผลสู่พฤติกรรมภายนอก ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีมุมมองที่ดีต่อภาระงานและการทำงาน แสดงออกผ่านพฤติกรรมภายนอก คือ คะแนนค่าเฉลี่ยความสุขรวมขององค์กร

1.5.2 การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ (Happy Management Model) หมายถึง การบริหารความสุขของบุคคลอย่างมีแบบแผนสอดคล้องกับจิตพื้นฐานและลักษณะงานตามความต้องการของบุคคลนั้น โดยมีการส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโอกาสอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางสร้างความสุขแก่พนักงานอย่างเหมาะสมรวมถึงเกิดความสุขระดับบุคคลและองค์กรได้

1.5.3 ภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) หมายถึง ลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาบุคคลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเรื่องความสุข ด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสม ตอบสนองความต้องการของบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

บทที่ 2

ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข ผู้วิจัยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาตามลำดับ ได้แก่ ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงาน และตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ โดยมีรายละเอียดดังจะกล่าวถึงต่อไปในบทนี้

2.1 แนวคิดความสุขในการทำงาน (Happiness at Work)

2.1.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข

เมื่อกล่าวถึงความหมายของคำว่าความสุข คงไม่ใช่เรื่องง่ายต่อการจำกัดความที่เป็นสากล หรือเป็นหนึ่งเดียว เนื่องจากบริบทของประเทศ สังคม วัฒนธรรม หรือแม้แต่องค์การย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การนิยามความหมาย นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ มีนิยามความสุขมุมมองที่น่าสนใจแตกต่างกัน ในแง่การกำเนิดความสุข Waterman (1993: 678-691) มองว่า ความสุขเกิดจากความต้องการที่จะสร้างความพึงพอใจหรือความยินดีให้มากที่สุดเพื่อลดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานให้น้อยลงที่สุด จนเป็นความรู้สึกพึงพอใจ โดยบุคคลนั้นสามารถควบคุมความตึงเครียดในชีวิตได้ เป็นความรู้สึกขั้นแรกในการตอบสนองต่อแรงจูงใจภายในของตนเอง สำหรับ Misrahi (1994: 11) ความสุข คือ ปรากฏความเบิกบานที่เปล่งออกมาจากการดำรงอยู่ของบุคคลหรือเจตนาของการกระทำในอดีตและปัจจุบันของบุคคลนั้นและในอนาคตที่เป็นไปได้ และมีงานวิจัยชื่อ Development and Defense of a Desire-Satisfaction Conception Of Well-being (Tupa, 2006: 7) ให้ความหมายความสุขว่าเป็นความผาสุก ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจของการปราศจากศีลธรรม ไม่เกี่ยวข้องกับความสุขงาม ไม่ใช่ความสนใจของแต่ละบุคคลเป็นตัวกำหนด ตลอดจนความสุขที่แท้จริงไม่ได้มาจากวัตถุหรือปัจจัยภายนอก แต่มาจากจิตใจหรือปัจจัยภายในของเราเอง เพราะความสุขคือเรื่องของจิตใจ ไม่ใช่ร่างกาย (Tupa, 2006 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2554: 17)

สำหรับการมองความหมายจากมุมมองคำถาม อะไร คือ จุดประสงค์หลักในการดำรงชีวิตของมนุษย์ คำตอบที่ได้รับและเป็นธรรมชาติที่สุดของการตอบคำถาม คือ ความสุข เพราะความสุขเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นการกระทำและความอดทน ทำให้บุคคลมองโลกในแง่ดี (Optimism) และช่วยให้มีสุขภาพแข็งแรงกว่าบุคคลที่มองโลกแง่ร้าย มีคุณธรรม เกิดพลังงานและรู้สึกถึงความล่องลอยของจิตวิญญาณหรือเรียกอย่างง่าย ๆ ว่า จิตใจฟูลอย (James, 1958: 76, 85; Sumner, 1996; Franken, 2007: 321 อ้างถึงใน Brulde, 2007: 18) ซึ่งเห็นพ้องกับนักคิดอีกหลายท่านว่า ความสุขเป็นวิธีการของมนุษย์ที่มีต่อความรู้สึกและชีวิต เป็นลักษณะทางอารมณ์ เป็นความรู้สึกสะท้อนใจต่อสิ่งต่างๆ ขึ้นอยู่กับวิถีทางของนักวิจัยในการที่จะนิยามในแนวคิดและบริบทนั้นๆ บางครั้งเป็นเสมือนห้วงเวลาที่ความเบิกบานคล้อยจะเป็นไปได้อย่างทันทีทันใดเบิกบานอย่างลึกซึ้ง ซึ่งเกิดจากจิตที่มีสุขภาวะดีเยี่ยม ไม่ใช่แค่ความเพลิดเพลินไม่ใช่ความรู้สึกหรืออารมณ์ชั่วครู่ชั่วยาม แต่เป็นภาวะภาวการณ์ดำรงอยู่ที่ดีที่สุด ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งต่างๆ ซึ่งปรากฏอยู่ภายนอก แต่ขึ้นอยู่กับวิธีการมองของบุคคลนั้น

นักคิดไทย พระไพศาล วิสาโล (2552: 174) อธิบายแบบสั้นและกระชับเมื่อกล่าวถึงคำว่าความสุข โดยอธิบายว่า บุคคลต้องถามตัวเองก่อนว่า ตอนนี้ร่างกายเป็นปกติดีหรือไม่ ถ้าตอบใช่แสดงว่าเป็นสุข ประเวศ วะสี (2543: 41- 46) มองความสุข คือ การลื่นไถลของความทุกข์ ความทุกข์เกิดจากการบีบคั้นทางกาย สังคม จิตและปัญญา โดยการบีบคั้นทางกาย เช่น การขาดปัจจัย 4 สิ่งแวดล้อมไม่ดี การเป็นโรค การบีบคั้นทางสังคม เช่น ความขัดแย้งในครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิต เช่น หงุดหงิด รำคาญ โทสะ โลภะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยระแวง เห็นแก่ตัว ขาดสติ ขาดสมาธิ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น เข้าใจอะไรไม่แจ่มแจ้ง โง่ คิดและทำอะไรไม่ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกันกับแนวคิดของ Bstan-'dzin-rgya-mtsho, Dalai Lama XIV and Cutler (2003: 46-47) ผู้นำทางจิตวิญญาณชาวทิเบต ที่มองความสุขว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจ เป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้น จากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์มากระทบเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่สุดที่มนุษย์ต้องการ (พุทธทาสภิกขุ, 2548 อ้างถึงใน สิรินคร แซ่จั่ว: 23) ความสุขเกิดจากปัจจัยภายใน หมายถึง การเป็นอิสระจากความโลภ ความโกรธ และความหลง ถ้ามองจากภาพรวมทั้งหมด ความสุขตามมุมมองพุทธศาสนา มุ่งเน้นให้ปฏิบัติธรรม ใช้ชีวิตอย่างธรรมชาติ ดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง กระทำความดีเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างอยู่เย็นเป็นสุขเป็นส่วนใหญ่

ต่อมา หากนำคำว่าความสุขแบบไทยมาเปรียบเทียบกับคำว่าความสุขของต่างประเทศ พบมุมมองที่น่าสนใจมากขึ้น คือ คำว่า ความสุขในภาษาอังกฤษ ตรงกับคำว่า "Happiness" ตามรากศัพท์ มาจากคำว่า happ ในภาษาไอแลนด์ ที่มีความหมายว่า "โอกาส" หรือ "โชค" ซึ่งเป็นรากฐานศัพท์เดียวกับคำว่า "เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ" (haphazard) และ "เกิดขึ้นโดยบังเอิญ" (happenstance) (เบน-ซาฮาร์, 2554: 27) และเมื่อค้นหาคำศัพท์ภาษาอังกฤษเพิ่มเติม ยังพบคำศัพท์ที่มีความใกล้เคียงกัน เช่น คำว่า Hedonic Enjoyment (ความสนุกสนานเพลิดเพลิน)

Well-being (อยู่ดีกินดี) หรือคำว่า Eudaimonia (การตอบสนองความรู้สึกที่เต็มไปด้วยความหมายลึกซึ้งส่วนบุคคล) ซึ่งแต่ละคำมีความหมายสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แต่อาจนำไปใช้ต่างกันบริบทต่างกัน แต่ความหมายโดยรวม คือ การมุ่งความเจริญงอกงาม ความบันเทิงใจ สุขสบาย (Waterman, Schwartz and Conti, 2008: 41-49) ส่วนความหมายของความสุขแบบไทยๆ ระบุตามรากศัพท์ตามพจนานุกรม หมายถึง ความสบาย ความสำราญ ความปราศจากโรค (ราชบัณฑิตยสถาน, :2542 1201) จากความหมายและรากศัพท์ตลอดจนที่มา พบว่าความหมายของคำว่าความสุขโดยรวมทั้งความสุขของไทยและต่างประเทศ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แม้ว่าจะแตกต่างกันในบริบทของวัฒนธรรม สังคมและการนำไปใช้ในบางกรณี

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงสรุปความหมายของความสุข หมายถึง สภาวะอารมณ์ของบุคคลที่เกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ ก่อให้เกิดความรู้สึกดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกิดในช่วงเวลาที่ไม่มีความวิตกกังวลจากการบีบคั้นทางสังคมหรือสภาพแวดล้อมใดๆ และได้รับปัจจัยพื้นฐานทางร่างกายและจิตใจตอบสนองตามความต้องการของบุคคลนั้น นำไปสู่การมีอิสรภาพในการใช้ชีวิตตลอดจนการมองโลกในแง่ดี ทำให้เกิดภูมิคุ้มกันในชีวิตและจิตใจที่สงบ

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีความสุข

นักคิดและนักทฤษฎีอธิบายให้รายละเอียดเกี่ยวกับความสุขในรูปแบบการวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบของความสุขเชิงทฤษฎี ซึ่งมีมุมมองที่น่าสนใจ คือ แนวคิดความสุขในรูปแบบการถอดรหัสความสุขว่า รหัส S M I L E มองความสุขเป็นเสมือนต่อมรับรู้โดยกำหนด S (Self-Awareness) เป็นการชื่นชมศักยภาพของต่อมสุขใจ รู้จักชื่นชมศักยภาพไว้ซึ่งจำกัดที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล M (Manage Emotion) มีอิสระในการบริหารความสุข รู้จักอิสระทางอารมณ์ในการขยายความสุขเพิ่มอารมณ์บวกและรับมือกับอารมณ์ลบด้วยการหลีกเลี่ยงความเครียดเพื่อลดมลพิษในใจ I (Innovate Inspiration) สร้างสรรค์วิถีแห่งความสุข รู้จักสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย ไม่ยึดติดพื้นฐานของแรงบันดาลใจจากความสุขเพื่อสร้างสรรค์วิถีแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในใจอย่างแท้จริง L (Listen with Head and Heart) ฟังเสียงความสุข รู้จักฟังเสียงสุขด้วยสมองและหัวใจ อย่างเข้าใจธรรมชาติของความสุขและความเครียดของคนที่แวดล้อมและ E (Enhance Social Happiness) ต่อยอดความสุขสู่สังคม รู้จักเปิดกว้างและสร้างสรรค์อย่างปล่อยวางเพื่อยกระดับความสุขสู่ทุกคนในสังคม (กฤษณ์ รุยาพร, 2551)

สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ (2549: 56-57) อธิบายปัจจัยและแนวคิดที่ชี้ถึงความสุขว่าประกอบด้วยมิติของครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งและเศรษฐกิจพอเพียง มิติดังกล่าวนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี ด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและปัญญา รวมถึงโครงสร้างและกลไกหลักของสังคมส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาสมาชิกในสังคม ให้มีอุดมการณ์และค่านิยมที่พึงประสงค์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข โดยจำแนกระดับความสุขออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความสุขระดับบุคคล คือ การมีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญาและสังคม ซึ่งทางด้านความสุขในระดับบุคคล ถือว่า เป็นตัว

แปรสำคัญต่อ การมีสุขภาพทางกายที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาทางการแพทย์ ที่กล่าวถึง การมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์เป็นผลสืบเนื่องจากภาวะจิตใจและอารมณ์ที่ดี กล่าวคือ ความรู้สึกเครียด วิตกกังวล โกรธแค้น หวาดกลัว การว่างงาน รายได้ ความแตกต่างทางด้านการศึกษา และการถูกแปลกแยกของคนชายขอบในสังคม เป็นต้น ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจและอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลอันจะก่อให้เกิดโรคภัยทางกายตามมาได้ ต่อมา ความสุขระดับสังคม คือ การพัฒนาสังคมแบบองค์รวมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนา มิติสังคม วัฒนธรรม ศาสนา ควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะความสุขทางด้านจิตใจ (Mental Health) ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับพุทธศาสนา พระธรรมปิฎก อธิบายการดำเนินชีวิตให้เข้าถึงความสุข สามารถแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 5 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ความสุขเกิดจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอ จัดเป็น ความสุขที่ต้องหา เพราะฉะนั้น ต้องทำตัวให้มีความสุขด้วยตนเอง ด้วยวิธีการรักษาอิสรภาพของชีวิตและความสามารถที่จะมีความสุขไว้ ชั้นที่ 2 เป็นความสุขจากเจริญในคุณธรรม คือ การมีเมตตา มีศรัทธา ชั้นที่ 3 เกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงตามธรรมชาติ ไม่หลงในโลกสมมติ ชั้นที่ 4 เป็นความสุขจากการใช้ความสามารถในการปรุงแต่งจิตใจให้สบาย ไม่เครียด มีจิตใจร่าเริงเบิกบาน และชั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุงแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญา เห็นแจ้ง ทำให้อารมณ์จิตใจสงบตัวสนิทสบาย พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2552) นอกจากนี้ มีงานวิจัยเรื่อง Happiness Theories of the Good Life อธิบายเกี่ยวกับเรื่องความสุขว่า ประกอบด้วยมโนทัศน์ตามบริบท ซึ่งมองเรื่องความสุขเป็นองค์ความรู้หรือเจตคติ คือ ทศนคติเชิงบวกและปรัชญาในการใช้ชีวิตทั้งหมดของบุคคล เช่น การตัดสินใจ การสร้างสมดุลในชีวิตหรือเงื่อนไขชีวิตต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น มาตรฐานชีวิต หรือการประเมินผล เป็นต้น และความสุขสามารถเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการสร้างความสมดุลระหว่างความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ อาจจะหมายถึงมุมมองต่อความเจ็บปวดในชีวิต ก็เป็นไปได้ การมีสภาวะทางอารมณ์ หรืออูฏมิกะทางอารมณ์ ความสุข เป็นอารมณ์ประเภทหนึ่งที่เป็นอารมณ์เชิงบวก เป็นสภาวะการมีสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่จำเป็นหรือต้องการบางอย่างที่เฉพาะเจาะจงและมุมมองในการผสมผสานเรื่องความสุข คือ สภาพหรือสภาวะจิตใจที่มีความซับซ้อนประกอบด้วย องค์ประกอบทางอารมณ์และปัญญา (Brülde, 2007: 17-18)

Veenhoven (1997: 267-293) ศึกษาเรื่อง Advance in Understanding Happiness เป็นเรื่องเกี่ยวกับพัฒนาการของความสุขและความเข้าใจของมนุษย์เกี่ยวกับคำว่าความสุข โดยทำการศึกษาเชิงลึกจากคำถามที่ยังคงใช้ถามกันอยู่ในปัจจุบันเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจ ในชีวิตของ 10 ประเทศในโลกช่วงต้นปี 1990 จากการประเมินชีวิตตามรูปแบบเงื่อนไขและกระบวนการ ความสัมพันธ์ของความสุขโดยเฉลี่ยในประเทศและความพึงพอใจในชีวิต ตำแหน่ง รายได้ของ 13 ประเทศที่แตกต่างกันในเรื่องของความร่ำรวย จากการศึกษาตามแนวทางนี้

ทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความสุขมากขึ้น ผลการศึกษาสามารถสรุปและแสดงนโมทัศน์ ความสำคัญของความสุขดังนี้คือ ความสุขเป็นมาตรวัดคุณภาพชีวิตของประชากร (Measuring Quality-of-Life) เป็นเครื่องประเมินคุณภาพชีวิตของประชากร เพราะโดยทั่วไปความสุขจะเป็น การกระทำที่ระบุปัญหาสังคมที่จำเป็นต้องมีการแทรกแซงนโยบาย นอกจากนี้ ความสุขสามารถ ทำหน้าที่ตรวจสอบความก้าวหน้าของสังคม (Monitoring Social Progress) หมายถึง โปรแกรมที่ มีเกี่ยวข้องกับเรื่องความสุขโดยสามารถติดตามความเคลื่อนไหวของการเพิ่มขึ้นและลดลงของ ความสุขตามช่วงเวลาได้ ถ้ามีความสุขเพิ่มขึ้น แสดงให้เห็นคุณภาพของชีวิตเกิดการปรับปรุง ถ้าความสุขลดลงบ่งชี้ว่าอาจมีปัญหาก่อเกิดขึ้นบางอย่าง ข้อมูลความสุขสามารถใช้ประเมินผล กระทบของนโยบายได้ (Policy-Evaluation) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประเมินเพื่อใช้ในการ ปรับปรุงคุณภาพของชีวิต ซึ่งผลกระทบของการแทรกแซงการประเมินผลสามารถวัดได้จากการ เปลี่ยนแปลงของความสุขก่อนและหลัง หรือจากความแตกต่างของความสุขระหว่างช่วงได้รับ ผลประโยชน์และไม่ได้รับผลประโยชน์ สุดท้าย วิธีการนำเรื่องความสุขไปใช้ได้อย่างน่าสนใจ ที่สุด คือ การตรวจสอบของความคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขสำหรับการมีชีวิตที่ดีและความคิดที่ เกี่ยวข้องกับเกี่ยวกับสังคมที่ดี (Identification of Conditions for a Good Life) ความคิดในเรื่อง นี้อาจผิดพลาดได้ ถ้ามีความเข้าใจที่ผิดพลาด ตัวอย่างเช่น นักการเมืองส่วนใหญ่คิดว่า ประชาชน อาจมีความสุขลดน้อยลง เนื่องมาจากการมีที่อยู่อาศัยที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น คนที่อยู่ในบ้านที่ดี ต้องมีความสุข ซึ่งไม่เสมอไป เมื่อเปรียบเทียบกับบ้านยากจน ความสุขยังคงอยู่แต่ละมีผล เปลี่ยนแปลงต่อเมื่อการย้ายที่อยู่อาศัยจากที่เดิมไปในที่แย่กว่า ซึ่งการตรวจสอบและระบุใน ลักษณะนี้มีความสำคัญต่อนโยบายการเตรียมตัวเป็นเจ้าของบ้านที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม

จากทฤษฎีและแนวคิดความสุขข้างต้น ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทาง 2 ระดับ คือ 1) ความสุข เป็นตัวกำหนดชี้วัดคุณภาพชีวิตของบุคคล 2) ความสุขเป็นบรรทัดฐานให้กับสังคม และสามารถ พัฒนามวลมนุษยชาติให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบ จากมุมมองนี้นำไปสู่ปัจจัยและที่มาของการเกิด ความสุขและการนำความสุขไปสู่การพัฒนาในมิติต่อไป

2.1.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุข

2.1.3.1 Earth Institute เรื่อง World Happiness Report

Helliwell and Others (2012: 42-56) จัดทำรายงานเรื่อง ความสุขมวลรวมโลก ให้กับองค์การสหประชาชาติ ซึ่งเป็นครั้งแรกในการจัดอันดับความสุขของประเทศในโลกของ สหประชาชาติ โดยระบุว่า ประเทศที่คนมีความสุขที่สุดในโลก คือ ประเทศกลุ่มยุโรปเหนือ 4 อันดับแรก ได้แก่ เดนมาร์ก นอร์เวย์ ฟินแลนด์ และเนเธอร์แลนด์ ในขณะที่ ประเทศที่คนมี ความสุขน้อยที่สุด อยู่ในเขตทางใต้ทะเลทรายซาฮาราของทวีปแอฟริกา เช่น โตโก เบนินและ เซียร์ราลีโอน

Earth Institute: World Happiness Report (2012: 12-13) มีผลการศึกษาและรายงานว่าการที่คนเรามีความสุข ไม่ได้มาจากความมั่งคั่งหรือร่ำรวยเท่านั้น เสรีภาพทางการเมือง ปัจจัยสนับสนุน สวัสดิการสังคมและการปราศจากปัญหาเรื่องคอร์รัปชัน เป็นสิ่งสำคัญกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องระดับรายได้ที่สามารถทำให้คนมีความสุข นอกจากนี้ รายงานระบุเพิ่มเติมว่า ช่วงวัยที่พบว่า คนมีความสุขต่ำที่สุด คือ ช่วงวัยกลางคน เนื่องจากช่วงวัยดังกล่าวเป็นช่วงวัยที่มีภาระหน้าที่มาก อาจส่งผลให้เกิดความสุขน้อยกว่าช่วงวัยอื่น สำหรับเรื่องการทำงานและความปลอดภัยในงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รายงานกล่าวว่า ปัจจัยดังกล่าว สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่าการมีค่าจ้างสูงหรือการมีเวลาที่จะสะดวกต่อการทำงาน และการสร้างความสุขในระดับประเทศ พบว่า ประเทศที่มีคนมักมีความสุขส่วนใหญ่ อยู่ในประเทศที่ร่ำรวย เพราะการเป็นอยู่ที่ดี หรือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้ประชาชนมีความสุขมากขึ้น สำหรับเรื่องมาตรฐานชีวิต รายงานระบุว่า การมีครอบครัวที่ดี ส่งผลต่อความสุขของครอบครัว หมายถึง ความสัมพันธ์ของพ่อแม่และลูก เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

สำหรับปัญหาเรื่องการทำงาน เป็นสาเหตุสำคัญ ทำให้เกิดความทุกข์เท่าๆ กับการสูญเสียหรือการหย่าร้าง ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขและความทุกข์ของบุคคล ดังนั้น ในการศึกษา สิ่งแรกที่ต้องศึกษา คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขและความทุกข์ของบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้ว่า

1) อะไรเป็นสาเหตุทำให้เกิดสิ่งนั้นเป็นอันดับแรก

2) ศึกษาเรื่องมุมมองและลักษณะปัจเจกบุคคล พิจารณาว่า มนุษย์ทุกคนย่อมมีลักษณะพันธุกรรมเฉพาะเป็นของตัวเอง ปัจจัยด้านพันธุกรรม ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญ เนื่องจาก ปฏิภานของพันธุกรรมสามารถส่งผลต่อการมีความสุขตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่บุคคลพบเจอได้ (Helliwell and Others, 2012: 58-60)

ขณะเดียวกัน เรื่องของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม สามารถนำมาพิจารณาเป็นอันดับต้นๆ ต่อการเป็นปัจจัยหลักในชีวิตของมนุษย์ แสดงถึงลักษณะเฉพาะบุคคล เพราะพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมแสดงออกถึงความชัดเจนของ “ปัจจัยภายนอก” ซึ่งปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาวิเคราะห์การก่อให้เกิดความสุขและความรู้สึกตรงข้ามกับการเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล หากได้รับปัจจัยภายนอกไม่เพียงพอ



ภาพที่ 2.1 แสดงสาเหตุและที่มาของความสุข

แหล่งที่มา: Helliwell and Others, 2012: 59.

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย รายได้ ภาระงาน ชุมชนและการกำกับดูแล ค่านิยมและศาสนา สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สุขภาพจิต สุขภาพกาย ประสบการณ์ ครอบครัว การศึกษา เพศ และอายุ ด้วยเหตุนี้ ความสุขของบุคคลเกิดขึ้น เมื่อมีการประกอบกัน ของปัจจัยต่าง ๆ และพิจารณาสิ่งเกี่ยวข้องในชีวิตผนวกกัน รวมถึงปัจจัยภายนอกปัจจุบันด้วย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ควรมีการพัฒนาตามแนวทางชีวิตมาก่อน จากนั้นนำมาผนวกเข้ากับ ปัจจัยภายนอก สามารถเกิดผลดีและประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยเรื่องนี้ ตั้งข้อสันนิษฐานว่า ความสุขที่รับผลกระทบจากปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อม เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยสามารถเปลี่ยนแปลงทางความคิด ซึ่งการศึกษาแสดงผลกระทบเกี่ยวกับการยึดติดพันธกรรม ตลอดจนการศึกษาต่างๆ ที่ผ่านมา พบว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ยังไม่สามารถสรุปสาเหตุที่แท้จริงเกี่ยวกับข้อ สันนิษฐานดังกล่าว ในที่นี้ จึงมองต่อไปว่า มีตัวแปรใดบ้างมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอก และปัจจัยส่วนบุคคล มีผลกระทบกับความสุขของบุคคลอย่างไร การกำหนดแนวทางความสุข ผลของแต่ละปัจจัยส่งผลต่อการมีความสุขอย่างไร จึงสามารถมุ่งเน้นอธิบายด้วยปัจจัยต่างๆ ได้ถูกต้อง ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับกลุ่มตัวอย่างประชากรที่พิจารณาเช่นกัน (Helliwell and Others, 2012: 59)

ปัจจัยแรกที่ทำหน้าที่สนใจศึกษา คือ ปัจจัยภายนอก ต่อมาเป็นปัจจัยส่วนบุคคล มีกรณีศึกษาจำนวนมาก พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์สองทางระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสุขเป็น เรื่องน่าสนใจ เช่น การศึกษาส่งผลกับความสุขรายบุคคล พบว่า ความสุขจะส่งผลต่อกิจกรรม การเรียนรู้ของบุคคล ในทำนองเดียวกัน ถ้าสุขภาพส่งผลต่อความสุข ความสุขก็ส่งผลต่อ สุขภาพด้วย เพราะเป็นปฏิริยาสองทาง ด้วยเหตุผลนี้ เป็นเหตุให้แผนผังแนวคิดด้านบน ลูกศร จึงวิ่งออกจากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายนอกไปสู่ความสุขและวิ่งจากความสุขไปสู่ปัจจัยอื่น

ด้านการค้นหาความสุข โดยการแสวงหาปัจจัยเพื่อเป็นการวัดอัตราภาพของ สังคม สามารถศึกษาจากรายได้ของครัวเรือนที่เพิ่มสูงขึ้น (หรือสูงกว่าผลิตภัณฑ์มวลรวม

ประชากรต่อประชากร 1 คน) โดยทั่วไป การศึกษาการปรับปรุงสภาพชีวิตของคนยากจนหรือความทุกข์ทรมานจากการ ถูกกีดกันปัจจัยต่างๆ เช่น การขาดเสถียรภาพอาหารที่เพียงพอ การเข้าถึง การดูแลสุขภาพ การมีบ้านที่ปลอดภัย การมีน้ำสะอาดและสุขอนามัยที่ดี ตลอดจนโอกาสทางการศึกษา เป็นเรื่องที่ไม่แปลกนัก หากครัวเรือนนั้นมีรายได้เพิ่มขึ้นจากระดับที่ต่ำมาก รายได้นั้นสามารถปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีให้เกิดขึ้นได้

รายงานกล่าวต่อไปว่า ความพึงพอใจของคนยากจนที่เพิ่มขึ้นสามารถเป็นตัววัด รายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน แม้จะเป็นปัจจัยเล็กๆ จากรายได้ของครัวเรือน แต่สิ่งนี้สามารถส่งผล ต่อการอยู่รอดของเด็ก ยุติการหิวโหย มีโภชนาการที่ดีขึ้น เกิดความปลอดภัยในการคลอด และ มีโอกาสทางการเรียนรู้ในการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงงานและมีประโยชน์ในการจ้างงานอีกด้วย

สำหรับบุคคลที่มีรายได้สูงหรือร่ำรวย การมีสภาวะอาหารที่เพียงพอ มีที่พักและ สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีน้ำสะอาด มีสุขอนามัย และเสื้อผ้า เป็นเพียงการตอบสนองความต้องการ ส่วนเกินของคนรวยเท่านั้น แต่ปัจจัยดังกล่าว กลับมีความสำคัญและเป็นการต้องการ ขั้นพื้นฐานของคนยากจน ซึ่งเห็นได้ว่า มักเป็นความตรงข้ามกันเสมอ ทั้งหมดนี้ เมื่อมองตาม เงื่อนไขของความสมบูรณ์ ปัจจัยเหล่านี้อาจกลายเป็นกับดักต่อกลุ่มคนรวยในอนาคตเช่นกัน

สิ่งที่สำคัญที่สุดในการดำเนินชีวิตและเป็นอันตรายต่อการดำรงชีวิตของคน ยากจน คือ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่เพิ่มขึ้นโดยการกระทำของมนุษย์ ซึ่งโดย ธรรมชาติทั่วไป สภาพภูมิอากาศเป็นตัวกำหนดว่า ภูมิภาคใดที่มีความลำบากต่อการดำรงชีวิต แต่สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนไปและบอกว่าในโลกของความร่ำรวย ประชากรที่ร่ำรวยถูกแยกออก จากผู้ที่พวกเขากำลังทำให้ได้รับอันตราย ในที่นี้หมายถึง ความร่ำรวยสามารถเปลี่ยนแปลงระบบ อุณหภูมิอากาศและธรรมชาติที่ควรเป็นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและผิดจริยธรรมอย่างมาก

รายงาน World Happiness Report โดยภาพรวมทั้งหมด สามารถสรุปเรื่อง ความสุข สามารถเกิดได้ทุกสภาวะ ส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับปัจจัยภายนอกที่เหมาะสม เช่น การมีสุข ภาวะที่ดี มีอาหารสมบูรณ์ ไม่บกพร่องในปัจจัยขั้นพื้นฐาน สิ่งเหล่านี้สามารถนำ ความสุขสู่บุคคลในขั้นต้นได้ เมื่อปัจจัยภายนอกเหมาะสม ความต้องการปัจจัยส่วนบุคคลก็จะ เกิดตามมา ซึ่งมีระดับความต้องการตามแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาวะร่างกายและ จิตใจที่มีความปรารถนาและพึงพอใจของบุคคล (Helliwell and Others, 2012: 161)

นอกจากนี้ คนรวยและคนยากจน มีระดับความสุขหรือได้รับความสุขในปัจจัยที่ ต่างกัน คนยากจนต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต สำหรับคนรวยต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมเพื่อความสะดวกสบายมากกว่าปัจจัยขั้นพื้นฐานโดยทั่วไปในการดำรงชีวิต ที่ได้รับการตอบสนองครบถ้วนแล้ว ความสุขของประชากรโลก ไม่ว่าจะเป็นภูมิภาค เชื้อชาติใด การเกิดความสุขนั้น ต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน จากนั้น สามารถตอบสนอง ความต้องการของแต่ละบุคคลได้

2.1.3.2 Positive State Mindfulness: A Multidimensional Model of Mindfulness in Relation to Positive Experience งานวิจัยของ Ritchie and Bryant (2012: 150-181) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับเรื่องสภาวะจิตเชิงบวก: รูปแบบความหลากหลายของจิตใจและความสัมพันธ์ต่อประสบการณ์เชิงบวก เป็นการศึกษาทดสอบทฤษฎีของ Langer ในบริบทของประสบการณ์จากสภาวะการณเชิงบวก ซึ่งแนวคิด (Langer, 1992 อ้างถึงใน Ritchie and Bryant, 2012: 150-152) เป็นแนวความคิดช่วงแรกของมโนทัศน์เรื่องสติหรือสภาวะจิต เป็นสภาวะจิตแห่งการรับรู้ สู่การเปิดกว้างเพื่อรับความแปลกใหม่ของบุคคลอย่างกระตือรือร้น แบ่งเป็นหมวดหมู่และความแตกต่างอย่างชัดเจน จากมุมมองของสภาวะจิตนี้ เป็นวิธีที่เต็มไปด้วยความมานะพยายามในการเข้าถึงสภาวะปัจจุบันขณะซึ่งตรงกันข้ามโดยสิ้นเชิงกับสภาวะจิตที่ไม่มีสมาธิ ทั้งสองรูปแบบ มีความคล้ายกันในเรื่องของกระบวนการต่าง ๆ ทางจิตวิทยาสังคม การศึกษารุ่นนี้แบ่งการศึกษาเป็น 3 กรณี คือ การศึกษาที่ 1 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อชี้ให้เห็น รูปแบบทั้งสามปัจจัย คือ มุ่งเน้นความสนใจ ความชื่นชมใหม่ ๆ และความคาดหวังในตอนต้นและตอนจบ การศึกษาที่ 2 ชี้ให้เห็นถึงมิติแต่ละมิติว่า มีรูปแบบที่แตกต่างกันในเรื่องของความเกี่ยวข้องกับลักษณะมิติเฉพาะของสภาวะจิต การรับรู้ การซึมซับความเชื่อ การอดทนที่มีความไม่แน่นอน ความจำเป็นของโครงสร้าง และความต้องการความรู้ความเข้าใจ ส่วนการศึกษาที่ 3 เป็นการแสดงในแต่ละมิติที่มีความสัมพันธ์เป็นเอกลักษณ์กับผลกระทบเชิงบวก การนับถือตนเอง การเชื่อมโยงระหว่างบุคคล และความถี่ตลอดการทดลองว่ามีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นคล้อยสอดคล้องกับอดีตชีวิตเชิงบวก ผลการศึกษา พบว่าสภาวะจิตเชิงบวกมีผลและความสำคัญมากกว่าการปราศจากการดูแลเอาใจใส่ ซึ่งอธิบายไว้ในมิติทั้งสามอย่างชัดเจนข้างต้น

รายงาน Earth Institute: World Happiness Report (Helliwell and Others, 2012: 3-161) และ Positive State Mindfulness: A Multidimensional Model of Mindfulness in Relation to Positive Experience (Ritchie and Bryant, 2012: 150-181) ทำให้ผู้วิจัยตระหนักว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขมาจากมุมมองและความคิดภายในจิตใจของบุคคลเป็นส่วนผลักดันที่สำคัญ ถ้าบุคคลนั้นมีการบริหารจัดการจิตใจที่ดี รู้สภาวะจิตของตนเอง เข้าใจอารมณ์ในปัจจุบัน ความสุขสามารถบังเกิดขึ้นได้ในเวลาที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมและปัจจัยภายนอกเป็นตัวสนับสนุนทำให้เกิดความสุขระยะเวลายาวนานขึ้น เมื่อมีความสุขในชีวิต การสร้างความสุขในการทำงานจึงไม่ใช่เรื่องยาก เพราะความสุขในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขมวลรวมของบุคคล ดังจะกล่าวต่อไป ในเรื่องความหมายของความสุขในการทำงานและการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรให้การให้มีการดำเนินชีวิตที่ดี

2.1.4 ความหมายและแนวคิดของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน มีความหมายและนิยามจำกัดความจากนักคิดและนักวิชาการหลากหลาย (Lyubomirsky, 2001: 239-249) มองความสุขในการทำงานเกิดจากหลายปัจจัยที่

เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดจริยธรรม ซึ่งสามารถให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ อาทิ การมีสุขภาพดี อ่อนเยาว์ อารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดีและสังคมเข้มแข็ง เป็นต้น

สำหรับ Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) มองความสุขในการทำงานสอดคล้องกับ (Lybomirsky, 2001: 239-249) ที่มองว่าความสุขในการทำงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึก ชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงานสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551: 38) มองว่าความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเองมีการแสดงออก โดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็น ด้วยเหตุ และผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุข ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานคือ เกิดความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ทำให้รู้สึกสนุก และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในงาน (Pleasure) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินพอใจพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน และความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-Validation) ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน (War, 1990: 193-210)

งานวิจัยเรื่อง Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies (Harter, Schmidt and Keyes, 2003: 205-224) เป็นงานวิจัย วิพากษ์งานของ Gallup ปี 1999 แสดงสุขภาวะในที่ทำงานและความสัมพันธ์ต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ โดยการศึกษาครั้งนี้เสนอแนวทางการวิจัยไว้ 2 แนวทาง ซึ่งเป็นการศึกษาคุณลักษณะผลกระทบของสิ่งแวดล้อมองค์กรจากคุณภาพชีวิตและผลงานของพนักงาน (Harter et al., 2003: 205-224)

แนวทางการศึกษาแรก ศึกษาจากความเครียดและสุขภาพของพนักงาน เพราะเป็นสิ่งที่ชัดเจนและดีที่สุดในการอธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษย์และสิ่งแวดล้อม (French, Caplan and Van Harrison, 1982 quoted in Harter et al., 2003: 1) โดยให้เหตุผลว่าผลงานและคุณภาพ

ชีวิตของพนักงานถูกสกัดกั้นจากความเครียดและความเบื่อหน่าย ถ้าเมื่อใดที่เกิดความต้องการทรัพยากร ไม่ว่าจะมีความต้องการมากหรือลดลง อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สมดุล จากประสบการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคล ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะเกิดขึ้นและเป็นอุปสรรคต่อผลงาน และคุณภาพชีวิตได้เท่ากับสุขภาวะหรือความสุขในการทำงาน

แนวทางที่ 2 ของการวิจัย คือศึกษาพฤติกรรม ปัญญาและความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่อสุขภาวะและแนวคิด (Isen, 1987; Warr, 1999 quoted in Harter et al., 2003: 1) จากแนวทางการศึกษาที่ 2 เรื่องความเป็นอยู่ที่ดีหรือความสุขในการทำงาน คือ การแสดงปฏิกิริยาทางอารมณ์และการประเมินค่าเชิงบวกของพนักงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ภายในที่ทำงาน ส่งผลให้ผลงานและคุณภาพของพวกเขาดีขึ้น บุคคลที่ลักษณะเหล่านี้ถือว่าเป็นบุคคลเหมาะสมและมีสภาวะพึงมี ซึ่งเรียกสถานการณ์นี้ว่า การจัดการความยุ่งยากของบุคคล การศึกษายังอธิบายอีกว่า สภาวะนี้เป็นสภาวะของการมองโลกในแง่ดี คือ เมื่อบุคคลมีความต้องการเหมาะสมกับทรัพยากร สภาวะอารมณ์เชิงบวกต่อประสบการณ์ส่วนบุคคลจะเกิดขึ้นและบุคคลนั้นจะเกิดความเข้าใจด้วยตนเอง (Brim, 1992; Csikszentmihalyi, 1997 quoted in Harter et al., 2003: 1) จากแนวทางที่ 2 สรุปว่า สุขภาวะในการทำงานหรือความสุขในการทำงาน หมายถึง การแสดงอารมณ์เชิงบวกของพนักงาน ผลลัพธ์ คือความสุขและผลงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้นนั่นเอง

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ส่วนหนึ่งของบทบาทในการช่วยเหลือพนักงานโดยทำสิ่งที่รู้สึกว่าเป็นธรรมชาติที่ถูกต้องของบุคคลโดยมีอิสระและผ่านพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรการ มีผลต่อการเพิ่มขึ้นของความถี่อารมณ์เชิงบวก ซึ่งเป็นลักษณะที่เหมาะสมในการแสดงออกในช่วงเวลาระยะสั้น สำหรับการเสริมแรงทางลบอาจใช้ได้ดีกว่าในกรณี ต้องการช่วยเหลือองค์กรเกี่ยวกับเรื่องทางการเงิน แต่วิธีการเสริมแรงทางลบ อาจทำให้ความรู้สึกเป็นเจ้าของและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานลดลงในกรณีที่ต้องการความต่อเนื่องในระยะยาว ซึ่งทางเลือกหนึ่งที่น่าสนใจและสรุปว่าเหมาะสมที่สุดคือ การมีพฤติกรรมอารมณ์เชิงบวก สามารถนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของสิ่งที่คาดหวัง ตลอดจนความเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เช่นเดียวกับ Hughes (2007: 281-284) เขียนบทความเรื่อง Is Life a Balancing Act? เป็นบทความเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต โดยทำการศึกษากลุ่มของพนักงานในองค์กรการ วิเคราะห์จากลักษณะของความสมดุลในการทำงาน จากสาเหตุและผลกระทบต่อวิธีการช่วยเหลือพนักงานในการสร้างสมดุล ปรับปรุงประสิทธิภาพงานและการเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งผลการศึกษา จากบทความรายงานว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสำคัญและมีผลกระทบอย่างมากไม่เพียงแต่ในธุรกิจการผลิตเท่านั้น แต่รวมถึงระบบเศรษฐกิจโดยรวมเช่นกัน ดังนั้น จะเป็นได้ว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงานอย่างปฏิเสธไม่ได้ สำหรับมุมมองของนักวิจัยและนักคิดไทยให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่ชัดเจนและน่าสนใจเช่นกัน อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2547 อ้างถึงใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549: 4) นายกรัฐมนตรีคนที่ 27

ของประเทศไทย ให้มุมมองความสุขในการทำงานว่า ไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งที่ต้องมี คือ การมีวินัยในตนเองต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วมีความสุขนั้นเป็น สิ่งสำคัญมากกว่ารู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจ จึงส่งผลให้เกิดความสุขได้

วีณา มิ่งเมือง (2551) ความสุขในการทำงาน เป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน อันเป็นความสุขที่ได้จากตัวงาน ต้องจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้องโดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน สอดคล้องและเห็นพ้องต้องกันกับ ลักษณะ สดุดี (2550: 31) ที่มองความสุขในการทำงานว่า เป็นเรื่องของความรู้สึก ความคิด หรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อการทำงานและจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน พึงพอใจกับประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547: 38) มองความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเอง รักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธา ในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

นอกจากนี้ การอธิบายถึงลักษณะของการมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานอย่างมีความสุขนั้น งานที่ทำมีความท้าทายและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า เป็นสิ่งที่สามารถทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้ควบคู่กับ วัฒนธรรมการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ สำหรับปัจจัยแวดล้อม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมาก และปัจจัยสุดท้าย ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงาน ทำให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงานสามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดีอีกด้วย (ประพนธ์ ผาสุกยี่ด, 2549)

สำหรับลักษณะบุคคลที่รู้สึกมีความสุขในการทำงาน อธิบายว่าบุคคลจำเป็นต้องทำงานอย่างมีส่วนร่วม คือ พนักงานทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมกำหนดทิศทางนโยบาย เป้าหมาย ร่วมวางแผน ร่วมค้นหาปัญหาและแก้ปัญหา ตลอดจนร่วมกันชื่นชมความสำเร็จของงาน และต้องมีความรับผิดชอบ การทำงานบ่งบอก หน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาตัดสินใจบริหารจัดการในหน้าที่ที่รับผิดชอบของพนักงานจะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในงานที่ทำ มีโอกาสรับผิดชอบและมีจิตสำนึกจากภายนอกจะลดลง ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นอิสระภายใต้ความรับผิดชอบที่แต่ละคนมีอยู่ มีความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ ทำให้บุคคลมีความตั้งใจ ใส่ใจ และทุ่มเทให้กับงานที่เขาทำและรับผิดชอบได้อย่างยาวนาน ส่งผลให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ทำและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับความก้าวหน้าในชีวิตทำงาน ทำให้มองเห็นโอกาสในการ

ก้าวหน้าสูง ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในสายงานด้านบริหาร ด้านวิชาการและด้านบริการที่เขา
รับผิดชอบ จะทำให้พนักงานมองเห็นความก้าวหน้าและมีโอกาสได้พัฒนางานและตนเอง ทำให้
พนักงานรู้สึกมีความหวังที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดความสุขในการทำงาน
เช่นกัน ความสำเร็จของงาน ความมีมิตรภาพในชีวิตทำงาน ตลอดจนการยอมรับนับถือต่าง ๆ
สนับสนุนการทำงาน คือ ความสำเร็จสร้างความภูมิใจ มิตรสร้างความสบายใจในการอยู่ร่วมกัน
ส่งผลให้บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากองค์กรที่ปฏิบัติงานและองค์กรภายนอกตลอดจน
สาธารณชน ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลให้รู้สึกสุข
ใจในการทำงานและเป็นแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยเพราะการสร้างผลงานยังยืนกว่าทรัพย์สิน
เงินทอง (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549: 103-105)

ดังนั้น จากความหมายและแนวคิดทั้งหมดข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความสุข
ในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการรับรู้ที่เกิดจากสภาวะทางร่างกายมีการตอบสนองต่อสิ่ง
ที่ได้รับจากภายนอกผนวกกับความต้องการภายในใจตรงตามความต้องการของตนเองในขณะที่
ทำงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำไปสู่การ
มีประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความสุขในการทำงานตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
พบว่ามีหลากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อม บรรยากาศ การเรียนรู้ของบุคคล ภาวะ
ผู้นำ รวมถึงลักษณะองค์การ มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งสิ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่าง
ชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจทำการศึกษาและตอบคำถามเรื่องความสุข
ในการทำงานในประเด็นต่างๆ ดังจะกล่าวต่อไป

2.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานในประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานในประเทศไทย พบว่า มีนักวิจัย หน่วยงาน
ตลอดจนสถาบันต่างๆ ให้ความสนใจกับการศึกษาในหัวข้อความสุขในการทำงานมากขึ้นในช่วง
หลายปีที่ผ่านมา เนื่องจาก ผู้วิจัยพบการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ปริมาณมากขึ้น ทำ
ให้มีความสำคัญของเรื่องความสุขในการทำงานขยายตัวเป็นวงกว้าง โดยเฉพาะในระดับองค์กร
และพบปัจจัยสาเหตุในการเกิดความสุขในการทำงานในบริบทๆ ที่แตกต่างกัน จากการศึกษา
และรวบรวมงานวิจัย

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การ
รับรู้ คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส
ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการรับรู้คุณค่าใน

ตนและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

สุกัญญา อินตะโดด (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาคือ พนักงานสิ่งทอที่มีรายได้ต่ำมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้สูง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อีกทั้งผลการศึกษาเห็นพ้องต้องกันกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) คือ ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลางปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงานและสวัสดิการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและได้รับการยอมรับนับถือ

อารดา บุญเลิศ (2552) ทำศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบ องค์ประกอบของความสุข ในการทำงานทั้งสิ้น 12 องค์ประกอบประกอบด้วย ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค องค์ประกอบคุณภาพจิต องค์ประกอบสุขภาพจิตดี องค์ประกอบบรรยากาศการทำงานที่ดี องค์ประกอบความรักในงาน องค์ประกอบสัมพันธภาพในการทำงาน องค์ประกอบความไว้วางใจ องค์ประกอบรักการเรียนรู้และพัฒนา องค์ประกอบการสนับสนุนจากองค์กร องค์ประกอบความพึงพอใจในชีวิต องค์ประกอบสัมพันธภาพในครอบครัวและองค์ประกอบการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ตามลำดับ สำหรับ กุริศรา จามะรี (2553) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษา พบพนักงานมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่มีการกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างการทำงานร้อยละ 63 ไม่มีการจัดบริเวณที่พักในการพักระหว่างการทำงาน ไม่มีการจัดเครื่องดื่มในเวลาพักระหว่างการทำงาน ไม่มีการจัดกิจกรรมในเวลาพักระหว่างการทำงานและพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันและการจัดเวลาพักระหว่างการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยเชิงปริมาณ พบผลการวิจัย เน้นไปที่การศึกษา ผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ

สถานภาพ อายุ การศึกษา แต่พบผลการศึกษาวิจัยที่แตกต่าง ทำให้เห็นภาพองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ทำให้เข้าใจในรายละเอียดมากขึ้น (อารดา บุญเลิศ, 2552)

สำหรับการศึกษาความสุขในการทำงานเชิงคุณภาพ พบงานวิจัย สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาด้วยวิธีการแบบผสมผสานผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง

ส่วนผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงาน ยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น

นอกจากนี้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นองค์การที่ผลักดันแนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีความสุข มีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเพื่อพัฒนาแนวคิด ดำเนินการจัดทำตัวแบบองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) ถือว่า เป็นตัวแบบมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายในประเทศไทย ตัวแบบองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์การอย่างมีเป้าหมายและเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้องค์การมีความสามารถและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยตัวแบบมีการกำหนดลักษณะความสุข ที่เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8) เป็นแนวคิดการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ โดยมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่า มนุษย์มีความสุขจากองค์ประกอบอะไรและจัดการอย่างไร ซึ่งแบ่งการมองความสุขเป็น 3 ส่วน คือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์การและสังคม (แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน, 2552: 15) ดังองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงปัจจัยการเกิดความสุข “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8)

ความสุขของเรา		ความสุขของครอบครัว	ความสุขขององค์กร และสังคม
Happy Body	สุขภาพดี	Happy Family	Happy Society
Happy Heart	มีน้ำใจงาม	ครอบครัวสุขสันต์	สังคมน่าอยู่
Happy Relax	ได้ผ่อนคลาย		
Happy Brain	หาความรู้		
Happy Soul	มุ่งคุณธรรม		
Happy Money	จัดการรายรับรายจ่าย		

“ความสุข 8 ประการ” เป็นแนวทางสร้างและบริหารจัดการให้ชีวิตมีความสุข โดยเปลี่ยนมุมมองมุ่งเน้นการเกิดทัศนคติเชิงบวกในการดำเนินชีวิต เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความสมดุลทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกาย สุขภาพใจและการทำงาน มุ่งเน้นให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพในองค์การตลอดจนถึงสังคม นอกจากนี้ ส่งเสริมคุณธรรมและคุณค่าภายในจิตใจให้ดีขึ้น เป็นการเห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งความสุขและสร้างความสุขกับคนทุกเพศทุกวัยอีกด้วย

ด้วยเหตุผลและแนวคิดข้างต้น เป็นปัจจัยสำคัญให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยงานที่มีความสนใจและมีความต้องการพัฒนาต่อยอดการสร้างสุขให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเครื่องมือวัด การสร้างโมเดลพัฒนาความสุข ตลอดจนการวิจัยกึ่งทดลองเพื่อเป็นองค์การต้นแบบ ซึ่งจากการค้นคว้าและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พบ งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องเครื่องมือการวัดความสุขระดับบุคคล หรือ การวัดความสุขด้วยตนเอง มีชื่อภาษาอังกฤษว่า HAPPINOMETER เป็นนวัตกรรมการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้านสังคมศาสตร์ โดยนำดัชนีแต่ละมิติของความสุขในการทำงานมารวมรวมสร้างเป็นข้อคำถามและสะท้อนกลับเป็นผลคะแนนความสุขรายบุคคลและองค์การ สามารถนำไปพิจารณาหาความจำเป็นและเสริมสร้างความสุขให้กับคนในองค์การอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล หรือ HAPPINOMETER (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, และคณะ 2555: 5) จัดทำศึกษาและวิจัยโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เครื่องมือมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับมิติ “ความสุข 8 ประการ” (Happy 8) ของ สสส. ค่อนข้างมาก เครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ HAPPINOMETER มีประเด็นและความน่าสนใจเพิ่มเติมจาก Happy 8 เล็กน้อย เพื่อให้เกิดภาพของความสุขระดับบุคคลที่ชัดเจนและครอบคลุมในรายละเอียดมากขึ้น ซึ่งเน้นที่เรื่องความสุขในการทำงานเป็นสำคัญในมิติสุดท้าย

“การวัดความสุขด้วยตนเอง” หรือ HAPPINOMETER ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และ คณะ (2555) อธิบายถึงเครื่องมือวัดความสุขในการทำงานว่า มีองค์ประกอบสำคัญความสุข 9 มิติ ดังนี้

1) Happy Body (สุขภาพดี) หมายถึง การมีสุขภาพกายและใจที่ดีคือ การเป็นคนรู้จัก ใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอนที่เหมาะสม มีร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกรการบริโภคที่ดีและเหมาะสม มีความพึงพอใจสุขภาพทางกายของตนเอง

2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายคือ ต้องรู้จักปล่อยวาง ดำเนินชีวิตด้วยทางสายกลาง ไม่ตึงเกินไป ไม่หย่อนเกินไป เป็นบุคคลที่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย

3) Happy Heart (น้ำใจดี) หมายถึง การมีน้ำใจงามคือ เป็นผู้รู้จักให้ส่งมอบความปรารถนาแก่ผู้อื่น เป็นผู้ให้ที่ดี ให้ความช่วยเหลือจากนั้นจะได้รับสิ่งดี ๆ ตอบแทน เป็นบุคคลที่มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตาต่อบุคคลรอบข้าง

4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การมีจิตวิญญาณที่ดีคือ การรู้จักทางแห่งความสงบ มีศีลธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและมีศรัทธาในศาสนาที่ตนนับถือ เป็นบุคคลที่รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

5) Happy Family (ครอบครัวดี) หมายถึง การมีครอบครัวที่ดีและอบอุ่น สมาชิกในครอบครัวมีความรักและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความมั่นคง เอื้อเฟื้อต่อกัน รู้สึกผูกพัน เชื่อใจมั่นใจและอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

6) Happy Society (สังคมดี) หมายถึง การดำรงอยู่ในสังคมที่ดี การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ชุมชน สังคมโดยรอบมีความรักและสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมที่ดี สงบสุข

7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การมีสมองที่สดใสคือ การรู้จักพัฒนาสมองพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีความรู้ความเชี่ยวชาญไปสู่การเป็นมืออาชีพ ด้วยการศึกษาและการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน ตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและพอใจที่จะแสดงความสามารถอยู่เสมอ

8) Happy Money (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การรู้จักจัดการบริหารการเงินอย่างเหมาะสม คือ รู้จักประมาณตนในการใช้จ่าย เป็นหนี้ที่ควรเป็น รู้ว่าสิ่งใดควรใช้จ่าย สิ่งใดเป็นสิ่งที่ฟุ่มเฟือย อยู่บนพื้นฐานของความพอเพียง และมีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินแต่ละเดือน

9) Happy Work Life (การงานดี) หมายถึง การมีชีวิตการทำงานที่ดี มีสวัสดิการในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย ตลอดจนการให้โอกาสในการทำงานและเรียนรู้ เป็นบุคคล

ที่มีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

จากเหตุผล การประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระสำคัญแนวทางตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานว่า การเกิดความสุข ไม่ว่าจะเป็น ความสุขในการทำงานหรือความสุขโดยทั่วไป ส่วนใหญ่เน้นบุคคลเป็นสำคัญ การเกิดความรู้สึกเชิงบวกนำไปสู่ความสุขนั้น มักมีปัจจัยภายนอกสนับสนุนการเกิดความสุขด้วย เช่น ภาวะผู้นำ การจัดการสวัสดิการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน การเมือง วัฒนธรรมและสังคม

ดังนั้น ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่เชื่อมโยงกับแนวคิดความสุขในการทำงานตามแนวคิดเครื่องมือ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นปัจจัยปลายทางหรือตัวแปรตามที่จะสะท้อนให้เห็นความสุขในการทำงานที่ความเหมาะสมและชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ตามมิติ 9 ประการ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) มีคุณธรรมดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การเงินดี (Happy Money) และ การงานดี (Happy Work Life) เพื่อนำไปสู่การวิจัยที่สัมฤทธิ์ผลและผู้วิจัยขออนุญาตชื่อเครื่องมือจาก “การวัดความสุขด้วยตนเอง” หรือ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างเข้าใจตรงกับการวิจัยครั้งนี้

ด้วยเหตุผลทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่า ความสุขในการทำงานมีประโยชน์และสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กรได้ ซึ่งการที่จะเกิดความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น บริบทต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานต้องได้รับการจัดการที่เหมาะสม การนำรูปแบบการจัดการความสุขที่เกี่ยวข้องมาพัฒนาสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานภายใต้การนำของผู้ที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่น่าสนใจไม่น้อย

2.2 แนวคิดการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, และคณะ (2554: 61-63) เสนอ แนวคิดการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ หรือ โมเดลความสุข “เป็น-อยู่-คือ” โดยอธิบายว่า เป็นการมองความสุขผ่านมุมมองของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำหน้าที่จัดการความสุขในองค์กร (Happy Management) รูปแบบการจัดการความสุขเกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูล บทสัมภาษณ์ ผ่านการวิจัยคุณภาพเชิงลึก ศึกษาวิธีการสร้างความสุขในองค์กรจากตัวอย่างจำนวน 103 องค์กรในโครงการถอดรหัส 100 องค์กรหลากหลาย ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ภายใต้แนวคิดการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ แสดงถึงความเชื่อพื้นฐาน 2 ประการในการจัดการความสุข ที่สามารถนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีตลอดจนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีความสุข ได้แก่

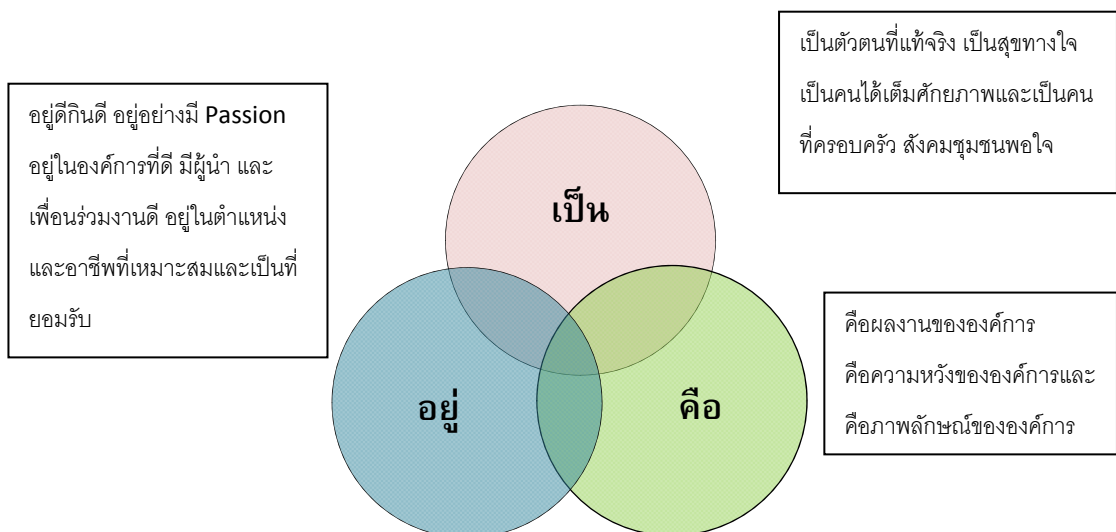
1) บุคคลมีความสุขในการทำงานประกอบด้วย 3 ส่วน คือ บุคคลทำงานตรงตาม จริตของตนเองหรือระหว่างการทำงาน บุคคลนั้นได้แสดงความเป็นตัวของตัวเอง และอยู่ในที่ ทำงานที่สามารถเติมเต็มความต้องการ สนับสนุนให้บุคคลได้แสดงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง โดยมีผลงานและเป็นที่ต้องการของเพื่อนร่วมงานและ องค์กร

2) การ เป็น-อยู่-คือ ที่สามารถสร้างความสุขได้ ต้อง ไม่ใช่ เป็น-อยู่-คือ ของ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ต้อง เป็น-อยู่-คือ สมดุลระหว่าง 3 ส่วน ประกอบด้วย พนักงาน ครอบครัว และองค์กร

จากเงื่อนไขและแนวคิดพื้นฐาน แสดงให้เห็นว่า การจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ มี ลักษณะเป็นโมเดลการจัดการความสุข เน้นการสร้างความสุขรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นบุคคล ครอบครัวและองค์กรเพื่อให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงานอย่างยั่งยืน โดยการจัดการ ความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มีแนวคิดสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

2.2.1 ลักษณะของบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน

หมายถึง การระบุอัตลักษณ์กำหนด การ “เป็น-อยู่-คือ” ของบุคคล ในที่นี้ คือ ลักษณะ ความเป็นอยู่ ตลอดจนความสามารถของบุคคลในการสร้างความสุขและได้รับความสุขในการ ทำงาน



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของการ “เป็น-อยู่-คือ” ของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร

แหล่งที่มา: จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 69.

การศึกษาการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ หรือโมเดล “เป็น-อยู่-คือ” (จุฬามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 69) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้งหมด พบคำ 3 คำ ได้แก่ คำว่า “เป็น” “อยู่” และ “คือ” ผู้วิจัย และ คณะ สรรหาคำเพื่อนำมาอธิบายแนวคิดและรายละเอียดของ โมเดลสร้างความเข้าใจ ตลอดจนการสื่อความหมายที่ชัดเจนเชื่อมโยงถึงความสุขในการทำงาน มากขึ้นคำว่า “เป็น” “อยู่” และ “คือ” เป็นคำไทยที่มีความสอดคล้องและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ของคนเรา โดยเฉพาะความหมายของแต่ละคำมีความชัดเจนและครอบคลุมตามแนวคิดที่ กำหนด โดยคำแรก คำว่า “เป็น” ความหมายตามราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 706-707) นิยามความหมายของคำว่า “เป็น” หมายถึง สามารถ, ได้ เช่น เดินเป็น รำเป็น เป็นต้น สำหรับคำว่า “อยู่” เป็นคำไทยแท้ อธิบายว่า “อยู่” เป็นคำกริยา หมายถึง พัก อาศัย และคำว่า “คือ” เป็นคำกริยา หมายถึง เป็น เช่น โลก คือดาวดวงหนึ่ง. (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 252, 1334)

จากความหมายของคำทั้งสามคำ ตามความหมายเดิม พบว่า ทั้งสามคำเป็นคำที่มีความหมายพ้องกัน หมายถึง สามารถ เช่นเดียวกับภาษาอังกฤษตามรากศัพท์ คำว่า “Is Am Are” ซึ่งมาจาก Verb to be เป็นคำกริยาช่วยในการแสดงการกระทำบางอย่างหรือบ่งบอกอัตลักษณ์บางประการได้ ด้วยเหตุผลและความหมายดังกล่าว ผนวกกับหลักการและแนวคิดของการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ คำว่า “เป็น” หมายถึง การเป็นคนที่มีตัวตน มีงานตรงจริต ของตนเอง มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับรากศัพท์ เดิม “เป็น” หมายถึง สามารถ เพราะ การเป็นคนรูปแบบ “เป็น” สิ่งสำคัญคือ ต้องประกอบด้วย ความสามารถเป็นที่ตั้ง สำหรับ คำว่า “อยู่” จากแนวคิดของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ให้ความหมายชัดเจนในประเด็นเกี่ยวกับการอาศัยและพึ่งพิง

ดังนั้น “อยู่” หมายถึง ผู้ที่ดำรงตนอย่างมีความสุข มีชีวิตและอาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นที่ทำงานหรือในชีวิตประจำวันทั่วไป ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกปัจจัย และสุดท้าย คำว่า “คือ” จากหลักการและแนวคิดของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ให้ นิยามความหมายว่า หมายถึง การเป็นตัวแทนขององค์การก่อให้เกิดภาพลักษณ์และสิ่งที่ดีกับ องค์การและบุคคลนั้น

ดังนั้น ถ้าบุคคลฝึกตนให้มีความสุขในการทำงาน สามารถทำให้บุคคลนั้น มีพัฒนาการ ทั้งชีวิตส่วนตัวและสังคมส่วนรวมในทิศทางที่ดีเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ ทำให้เห็นว่าการมี เป็น-อยู่-คือ อย่างเหมาะสม จึงมีความสำคัญและจำเป็นในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ มีองค์ประกอบตามประเด็น 3 คำหลัก ดังต่อไปนี้

2.2.1.1 เป็น ความหมายของคำว่า เป็น ในกรณีการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ หมายถึง การเป็นคนที่มีตัวตน มีงานตรงจริตของตนเอง มีความรู้ความสามารถส่งผล ให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อได้รับการจัดการความสุขประกอบด้วย เป็นตัวคนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจ เป็นคนได้เต็มศักยภาพและเป็นคนที่รอบครัว สังคมชุมชนพอใจ โดยแยก ออกเป็นองค์ประกอบ คือ

1) เป็นตัวตนที่แท้จริง คือ การเป็นบุคคลที่มีลักษณะจิตตรงกับงาน และมีความรักในงานที่ทำ (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 70) ในที่นี้ หมายถึง การมีงานที่สอดคล้องกับลักษณะนิสัยของตนเอง สามารถทำงานได้อย่างสบายใจ จนทำให้เกิดความรักในวิชาชีพที่ทำ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานได้ ความหมายตามรากศัพท์ของราชบัณฑิตสถาน คำว่า จริต (จะหฺริต) น. หมายถึง ความประพฤติ, กิริยาหรืออาการ, เช่น พุทธจริต เสียจริต ซึ่งตามพฤติกรรมในทางปฏิบัติ คำว่า จริต สามารถอธิบายได้ว่าเป็นลักษณะของจิตหรืออุปนิสัยและกิริยาอันเป็นพื้นฐานของแต่ละคน เมื่อนำมารวมกับคำว่า “ตัวตน” ซึ่งประกอบด้วยร่างกาย ความคิด และจิตใจคือ สิ่งที่แสดงความเป็นตัวตนของเรา (ไอโซ, 2555: 32) เหตุผลและนิยามเหล่านี้ เป็นการช่วยสร้างความเข้าใจและสนับสนุนโครงสร้างแนวคิดของการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ ด้วยเหตุนี้จึงสามารถสรุปว่า “เป็นตัวตนที่แท้จริง” หมายถึง การเป็นคนที่มียุติคุณและพฤติกรรมทางกายและใจพื้นฐานสอดคล้องกับงานที่ทำ รักในงานของตนเอง ดำเนินกิจการงานต่างๆจนเกิดความสุขในการทำงานได้

2) เป็นสุขทางใจ คือ การเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้นที่จะมาทำงาน รู้สึกอบอุ่นเมื่ออยู่กับหัวหน้า รู้สึกสนุกเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีความสุขภาคภูมิใจในองค์กร นอกจากนี้ การเป็นสุขทางใจต้องแสดงหรือสร้างจากความรู้สึกภายในหรือที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Passion (ความรักและอยากทำงาน) พุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า การแสวงหาความสำราญทางฝ่ายกาย เป็นต้นเหตุแห่งสงคราม การแสวงหาความสำราญทางฝ่ายจิต เป็นเหตุแห่งสันติภาพ ถ้าโลกยังบูชาลัทธิวัตถุนิยม มัวแสวงแต่ความสำราญทางกายอย่างเดียว อยู่เพียงใด ก็ไม่มีหวังในสันติภาพ แม้จะเปิดสภาสันนิบาตชาติเพื่อสันติภาพขึ้นอีกสัก 10 สันนิบาตก็ตามฯ จากคำกล่าวข้างต้น การเป็นสุขทางใจคือ การสามารถสร้างความสุขจากมุมมองภายในอย่างยั่งยืนซึ่งเกิดขึ้นมากกว่าความสุขที่ได้จากวัตถุหรือปัจจัยภายนอกเป็นสำคัญ เมื่อเป็นสุขทางใจ การได้มาซึ่งความอบอุ่น เกิดความกระตือรือร้น สนุกในการทำงาน มีความภาคภูมิใจเป็นสิ่งที่เกิดตามมา สิ่งเหล่านี้ปรากฏขึ้นอย่างถาวร เมื่อเราพบความอบอุ่นและสุขจากภายใน

3) เป็นคนได้เต็มศักยภาพ คือ การเป็นบุคคลที่ได้ทำงานที่รัก ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน ในที่นี้ คือ ศักยภาพ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า potentiality ซึ่งเป็นคำที่ประกอบด้วยคำว่า ศักย (อ่านว่า ลัก-กะ-ยะ) ฉบับราชบัณฑิตสถาน หมายถึง อาจ หรือสามารถ และภาพ หมายถึง ภาวะ หรือความมี ความเป็น เมื่อรวมกัน คำว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ สามารถพัฒนาให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้ คนที่มีศักยภาพ คือ คนที่มีความสามารถซ่อนอยู่ภายใน หากได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมอย่างเต็มที่ และถูกทางความสามารถที่สูงสุดจะปรากฏขึ้น ดังนั้น เป็นคนได้เต็มศักยภาพ จึงหมายถึงการเป็นคนที่มีความสามารถภายในที่ซ่อนเร้นอยู่ สามารถดึงความสามารถนั้นออกมาใช้อย่างเต็มที่เมื่อมีการทำงาน บุคคลนั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสุดความสามารถของตนเอง เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและมีความสุขในการทำงานได้มากกว่าการ

ทำงานที่ไม่ได้ใช้ทักษะความชำนาญตามที่ประสงค์ นอกจากนี้ยังเป็นคนที่เกิดความสุขในการทำงานจากการมีความรู้และใช้ความรู้ในการประกอบอาชีพอย่างแท้จริง

4) เป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ คือ การเป็นบุคคลที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัว อยู่ในศีลธรรม จารีตและกฎหมาย ในที่นี้ หมายถึง บุคคลที่มีสมบรูณ์ทั้งกายและใจเต็มไปด้วยมุมมองที่สอดคล้องกับสังคมและชุมชนที่ตนเองดำรงอยู่ ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อส่วนรวม มีการช่วยเหลือชุมชนที่อยู่อาศัยอย่างต่อเนื่องและผูกพัน ดังงานวิจัย World Happiness Report ของ Helliwell et al., 2012: 3-161) ที่สนับสนุนและกล่าวว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีครอบครัวช่วยให้บุคคลนั้นมีความสุข ประสบความสำเร็จในชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากกว่าคนที่ครอบครัวแตกแยกหรือหย่าร้าง ด้วยเหตุนี้ การเป็นคนในลักษณะที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ บุคคลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานการใช้ชีวิตที่พอดี หรือพอเพียงประกอบด้วย การเป็นคนที่ไม่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ ตามแนวคิดการจัดการความสุขแบบเป็น อยู่ คือ หมายถึง ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะครอบครัวรูปแบบใดต้องมีความพอใจในสิ่งที่ตัวเองเป็นดำเนินชีวิต ไม่สร้างให้เกิดปัญหาสังคมตามมาในอนาคต

2.2.1.2 อยู่ ความหมายของคำว่า อยู่ กรณีการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ “อยู่” ในที่นี้ คือ การอาศัยและดำเนินชีวิตในสภาวะแวดล้อมที่ทำงานและที่อยู่อาศัย อยู่เป็นกิจวัตร โดยประกอบด้วย อยู่ดีกินดี อยู่อย่างมี Passion อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ

1) อยู่ดีกินดี ตามความหมายคำศัพท์ภาษาอังกฤษ คือ คำว่า Well-Being หมายถึง การที่บุคคลปราศจากการขาดแคลนปัจจัยพื้นฐาน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและพอใจในสิ่งที่ตนมี ไม่ว่าสิ่งนั้นเป็นปัจจัยภายนอก หรือเกิดจากจิตใจ ภายใน Stanford Encyclopedia of Philosophy (จากเว็บไซต์ <http://plato.stanford.edu/entries/well-being/>) ให้มุมมองเกี่ยวกับการอยู่ดีกินดี มักอธิบายถึงสิ่งที่สามารถเป็นเครื่องมือและมีคุณประโยชน์กับมนุษย์ ซึ่งคำถามเรื่องความอยู่ดีกินดี ประกอบด้วยเรื่องของความสนใจอันเป็นอิสระของบุคคลและสิ่งนั้นต้องดำรงอยู่ในศีลธรรม โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับวัตถุนิยม นอกจากนี้ ส่วนใหญ่เรื่อง “การอยู่ดีกินดี” นิยมใช้เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ภายหลังแนวคิดและมุมมองปรัชญาเกี่ยวกับเรื่องนี้กว้างขวางขึ้น จึงเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวข้องกับวิธีการที่ทำให้ชีวิตของบุคคลดีขึ้น ซึ่งบุคคลที่อยู่ดีกินดีนั้น สุขภาพถือว่าส่วนประกอบสำคัญ แต่ไม่ใช่สาระสำคัญทั้งหมด ความสัมพันธ์ต่อการเป็นอยู่ที่ดีและความสนใจของบุคคลและบุคคลอื่นๆ มีคุณค่าและส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีกินดีทั้งสิ้น ดังนั้น จากแนวคิดการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งที่มีความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและ มีความมั่นคงในการทำงานที่ดีและเหมาะสม อีกทั้งได้รับโอกาสต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

2) อยู่อย่างมี Passion คือ เป็นบุคคลที่รักงาน องค์กร เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและผู้นาองค์กร มีความรู้ลึกกว่างานมีคุณค่า ทำท่าย และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน มีเป้าหมายร่วมกับองค์กร มีความพยายามในการทำงานและส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ Passion หรือที่เรียกว่า ความรักและอยากทำงาน อธิบายในหนังสือ Big Question (Marinoff อ้างถึงใน ดาวใจ ศรีลัมพ์, 2555: 47) กล่าวว่า ความมุ่งมั่นและความปรารถนา (Passion) เป็นพลังสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนบุคคลในการทำสิ่งต่างๆ โดยทุกคนสามารถเปลี่ยนแรงปรารถนาเพื่อใช้อย่างเหมาะสมในการดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากความหมายและแนวคิด ทำให้เห็นว่า เมื่อเกิดเป็นสุขทางใจ การทำงานหรือดำเนินชีวิตลำดับต่อมาที่ดีตามด้วยเช่นกัน ทำให้เกิดการอยู่อย่างมี Passion โดยในนิยามความหมายตามการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ เน้นไปที่การกระทำให้เกิดความสนุกในงานออกมาเป็นรูปธรรมมากขึ้น

3) อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ในที่นี้ หมายถึง บุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเดินทาง มีการเดินทางสะดวก มีความปลอดภัย สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีระบบงานที่ดี สถานที่ทำงานน่าอยู่ มีวัฒนธรรมองค์กรแบบพึงพาและเน้นผลงานรวมถึงปลอดภัย สุข นอกจากนี้ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงกายภาพที่ดีมีความสำคัญมากต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะ ถ้าลักษณะทางกายภาพที่บุคคลต้องเผชิญในการทำงาน เช่น เสียงที่ดังมากจากเครื่องจักร อุณหภูมิที่สูงมากในสถานที่ทำงาน หรือสารเคมีที่เป็นพิษในวัตถุดิบของการผลิต อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของพนักงานได้ ตลอดจนเกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ มีแนวคิดสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศการทำงานให้ดีขึ้น สุขภาพของคนทำงานก็ดีขึ้นได้ ความสุขก็น่าจะมีมากขึ้น องค์กรนั้นสามารถเติบโตได้ แข่งขันได้ เพราะคนมีความสุขและสามารถเพิ่มผลผลิตให้ได้มากขึ้น (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2555: 1)

4) อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีความประทับใจในนิสัยใจคอของผู้นำ เช่น ความมีน้ำใจ มีคุณธรรม และมีความเข้าใจในบทบาทของผู้นำ เช่น การสร้างและพัฒนาทีมงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น เสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งจากผลการศึกษา ในการจัดการความสุขให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ต้องมีหัวหน้าและการรับรู้เกี่ยวกับผู้นำของตนเองที่เหมาะสมด้วย นอกจากนี้ การอยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี บุคคลต้องมีเพื่อนร่วมงานเอื้ออาทรต่อกัน สามารถปรึกษาปัญหาร่วมกันได้ ตลอดจนต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ดีอีกทางหนึ่ง (The Ken Blanchard Companies, 2009: 4) อ้างถึงใน มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย, 2555: 2) ระบุว่า การที่

พนักงานจะเกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท (Passion) ได้นั้น สวัสดิภาพของพนักงาน (Well-Being) ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมาก จึงสามารถนำไปสู่การจัดการความสุขที่น่าพึงพอใจ

5) อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ในที่นี้หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีภาระหน้าที่ชัดเจน สามารถวางแผน ควบคุมงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และมีโอกาสเติบโตในอาชีพ การจะได้รับโอกาสในการเติบโตหรือมีภาระงานที่ชัดเจนนั้น บุคคลดังกล่าว ต้องมีความรู้ความสามารถในอาชีพหรือสายงานที่ได้รับมอบหมายจนสามารถได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี ซึ่งต้องรักในงานที่ทำ หมายถึง งานที่ดีและเหมาะสม ทางพุทธศาสนา เรียกว่า สัมมาอาชีพะ จากวิกิพีเดีย (ประเทศไทย) รวบรวมความหมายและสรุปว่า หมายถึง การเว้นมิจฉาอาชีพ อันได้แก่ การเลี้ยงชีพไม่ชอบ คือการแสวงหาปัจจัยมาบริโภคที่มีชอบ คือการโกงหรือหลอกลวง เว้นการประจบสอพลอ การบีบบังคับขู่เข็ญ และการต่อลาด้วยลาภ หรือก็คือการแสวงหาลาภโดยไม่ประกอบด้วยความเพียรกาย ข้ำ คือขี้เกียจ อยากได้มาง่ายๆโดยไม่อาศัยกำลังแห่งสติปัญญาและแรง (สัมมาวายามะ) ออย่างได้มาก เสียโลกจนไม่ชอบธรรม เช่น เบียดเบียนลูกจ้าง และทำลายสิ่งแวดล้อม สังคม เพื่อให้เหนื่อย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมและการกระทำที่ไม่เหมาะสมกับการจัดการความสุขที่มีประสิทธิภาพ การมีความสุขในการทำงานต้อง ดำเนินงานหรืออยู่ในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ถูกต้อง สุจริต ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับตนเองและส่วนร่วม ปัจจัยเหล่านี้จะนำมาซึ่งการจัดการความสุขที่เป็นแบบแผนและถูกต้อง

2.2.1.3 คือ ประกอบด้วย คือผลงานองค์กร คือความหวังองค์กร และคือภาพลักษณ์องค์กร ในที่นี้หมายถึง การเป็นปลายทางแห่งความมุ่งหวังในการสร้างความสุขในองค์กรและการทำงาน

1) คือผลงานองค์กร หมายถึง บุคคลที่เห็นความสำคัญของงาน และมองว่างานและบุคลากรในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งแห่งความสำเร็จขององค์กร สามารถเป็นผลงานให้กับองค์กรได้ ที่มีความพยายาม กระตือรือร้นเพื่องานประสบความสำเร็จและมีความรับผิดชอบต่องาน ในที่นี้ หมายถึง การมีพฤติกรรมเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร (Organization Citizenship Behavior) ซึ่งการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรนั้น Organ and Bateman (1991: 275) หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือและความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน หน่วยงานรัฐบาลคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้เป็นที่สังเกตและถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติแต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์กร เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่างๆ ในองค์กรจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ ด้วยเหตุนี้ สรุปว่า คือผลงานขององค์กร คือพฤติกรรมและการเห็นความสำคัญของพนักงานที่กระทำและสนับสนุนผลประโยชน์องค์กรนำมาสู่การประสบความสำเร็จของบุคคล

2) คือความหวังองค์การ คือ เป็นบุคคลที่ต้องการของเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ คำว่า ความหวัง เป็นคำที่แสดงความรู้สึกถึงความต้องการและปรารถนาอย่างลึกซึ้งในจิตใจที่ต้องการเห็นความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บริบทนี้ หมายถึง ความสำเร็จในภาพรวมขององค์การ การได้มาซึ่งแนวคิดใหม่ นวัตกรรม จากนิยามความหมายของนวัตกรรม พจนานุกรมเคมบริดจ์ (อ้างถึงใน ก้องเกียรติ บุรณศรี, 2553: 27) อธิบายว่าเป็นการใช้แนวคิดใหม่หรือกระบวนการใหม่ในการทำงาน จากนั้นตามแนวคิดการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ สรุปว่าคือ ความหวังองค์การ เป็นบุคคลที่ต้องสร้างความหวังให้กับองค์การที่ดีได้คือ บุคลากรที่เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์การอย่างแท้จริง

3) คือภาพลักษณ์องค์การ คือ เป็นบุคคลที่มีกริยามารยาทที่เหมาะสม และเป็นนักสื่อสารองค์การที่ดี คำว่า เป็นบุคคลที่มีกริยามารยาทที่เหมาะสม ในที่นี้หมายถึงการเป็นบุคคลที่ประกอบด้วยคุณสมบัติแสดงถึงภาพลักษณ์ขององค์การ เสมือนตัวแทนขององค์การ เช่น การกริยามารยาทที่ดีของพนักงาน แสดงถึงภาพลักษณ์ที่บุคคลภายนอกมองกลับมายังองค์การผ่านพนักงานเป็นสำคัญ คำว่าภาพลักษณ์องค์การที่ดี พิษญา กรรณานุวัฒน์ (2540: 13) อธิบายว่า สถาบันใดมีภาพลักษณ์ที่ดี พนักงานขององค์การหรือประชาชนจะเลื่อมใสศรัทธา ให้ความไว้วางใจและให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานนั้นๆก่อให้เกิดการความราบรื่นในการดำเนินงานและความเจริญก้าวหน้าในองค์การนั้น เมื่อมองกลับกันจะเห็นว่า การเป็นบุคคลที่เหมาะสมมีกริยามารยาทที่ดีนั้น สามารถส่งผลต่อภาพลักษณ์องค์การได้ และองค์การก็เช่นกัน ถ้ามีประวัติการดำเนินงานที่ดี แสดงภาพลักษณ์ในประกอบกิจการที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้สามารถเป็น “คือภาพลักษณ์ขององค์การ” เช่นกัน ภาพลักษณ์ขององค์การจากมุมมองของคนส่วนใหญ่ เน้นการมีกริยามารยาทที่เหมาะสม เช่น การพูดจาแสดงคำพูดระหว่างบุคคลที่เหมาะสม ไม่ใช่ถ้อยคำหยาบคาบต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ตลอดจนลูกค้า ต้องมีการใช้คำพูดกริยาวาจาที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบริการที่ดี นอกจากนี้ต้องเป็นคนที่มีการสื่อสารที่ดีขององค์การ เป็นที่รักและประสานงานกับทุกคนในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีน้ำใจ น้ำเสียง และบุคลิกภาพเหมาะสม มีข้อมูลพื้นฐานขององค์การที่ถูกต้อง แสดงความรู้สึกที่ดีเชิงบวกอย่างแท้จริงต่อองค์การ ในที่นี้ หมายถึงความจริงใจ ทั้งหมดนี้เป็น การบ่งบอกถึงภาพลักษณ์องค์การที่ดีได้มากที่สุดและสามารถสร้างความสุขในองค์การได้อย่างยั่งยืน

จากแนวคิดและองค์ประกอบของ เป็น-อยู่-คือ แสดงให้เห็นความคิดพื้นฐานของรูปแบบการจัดการความสุขดังกล่าวเป็นอย่างดีว่า เป็น-อยู่-คือ มีแนวทางและสามารถนำองค์ประกอบมาพัฒนาให้เกิดความสุขที่สมดุลในทุกด้านของบุคคล โดยประกอบด้วยวิธีการสร้างความสุขในการทำงานตามประเด็นที่กล่าวมา

2.2.2 วิธีการสร้างความ คือ-อยู่-เป็น

ตามหลักคิดและแนวทางของการจัดการความสุขแบบ เป็นคือ การจัดการความสุข-อยู่-จำเป็นต้องมีการให้เกียรติ ให้โอกาส มีการ หรือมีความสุขเกิดขึ้นในองค์กรและการทำงานนั้น พัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันคือ เมื่อความ-อยู่-เป็น“เกิดขึ้น การให้โอกาส พัฒนาและเรียนรู้จะเกิดควบคู่ด้วย”คือ

2.2.2.1 การให้เกียรติและให้โอกาส เป็นวิธีการแสดงการเคารพระหว่างกันของเพื่อนร่วมงานเป็นการส่งเสริมให้พนักงานแสดงศักยภาพของตนเอง การให้โอกาสประกอบด้วย ส่วน คือ ทักษะและพฤติกรรม 2 ด้านทักษะ แสดงการให้เกียรติและโอกาส ต้องเกิดจากการมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีศักยภาพ สามารถทำงานได้หลายอย่างพนักงานเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า สามารถพัฒนาได้ นอกจากนี้ ยังเห็นว่าเพื่อนร่วมงานเป็นเหมือนเพื่อน พี่น้องหรือเป็นสมาชิกในครอบครัว สามารถนำไปสู่การช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ตลอดจนการเข้าใจเพื่อนร่วมงาน คือ เข้าใจสิ่งที่บุคคลนั้นเป็น ซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับและการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกันได้ ด้านของพฤติกรรม เน้นการให้ความเป็นกันเองการสื่อสารด้วย ปิยวาจา การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน การให้โอกาส และการให้อิสระในการทำงาน ด้านพฤติกรรมที่แสดงถึงการให้ความเป็นกันเองนั้น เป็นการทำลายช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานได้เป็นอย่างดี วิธีการสร้างความเป็นกันเอง คือ ผู้บริหารต้องพยายามเข้าไปพูดคุยกับพนักงาน สำหรับระดับพนักงาน การร่วมกันทำงาน ร่วมกันทำกิจกรรม ถือว่าเป็นการให้ความเป็นกันเองซึ่งกันและกัน สำหรับด้านการสื่อสารด้วยปิยวาจา เป็นการพูดจากับเพื่อนร่วมงานอย่างไพเราะและจริงใจต่อกัน ซึ่งเป็นการช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ ไม่มีความขัดแย้งกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็เช่นกัน เป็นการแสดงน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ต้องร้องขอความช่วยเหลือ ถือแสดงน้ำใจให้แก่กันอย่างบริสุทธิ์ใจ

2.2.2.2 การสื่อสารอย่างจริงใจ เป็นลักษณะการสื่อสารสองทาง จุดประสงค์ของการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจกับพนักงานว่า องค์กรกำลังขับเคลื่อนไปในทิศทางใด และเป็นการขอความร่วมมือให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร เพื่อการติดตามงานและให้ข้อเสนอแนะแก่พนักงานและให้ความรู้แก่พนักงาน ตลอดจนถึงการรับฟังความต้องการของพนักงานอีกด้วย การสื่อสารมุ่งความสำคัญที่ความจริงใจในการสื่อสาร เพื่อต้องการให้พนักงาน มีความเข้าใจที่ตรงกัน สอดรับกับองค์กร และเปิดใจต่อกัน ซึ่งการสื่อสารต้องรับฟังผลการป้อนกลับและความต้องการของพนักงานเป็นสำคัญ แสดงความปรารถนาดีให้แก่กันระหว่างพนักงานด้วยกันและองค์กร สิ่งนี้นำไปสู่การมีความสุขอย่างยั่งยืนภายในองค์กร

2.2.2.3 การพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง Michalos (2008: 347–366) ศึกษาเรื่อง Ideas of ‘Education’, ‘Influences’ and ‘Happiness and Literature เป็นเรื่องเกี่ยวกับแนวคิดของการศึกษา อิทธิพลและความสุข ศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในประเด็นที่ว่า

การศึกษามีอิทธิพลต่อความสุขหรือไม่ ถ้ามี มากหรือน้อยเพียงใด ผลศึกษาสรุปว่า คำตอบขึ้นอยู่กับนิยามความหมาย อิทธิพลและการนำเสนอแนวคิดความสุข การวิจัยครั้งนี้ อธิบายเพิ่มเติมว่า ตัวแปรทั้งสามที่สำคัญข้างต้นและสิ่งหนึ่งที่ควรคาดหวังอย่างมากคือคำตอบจากคำถามพื้นฐานเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสร้างองค์การให้บุคลากรมีความสุขนั้น เพื่อความสอดคล้องกับโมเดล เป็น-อยู่-คือ และขอบเขตของการพัฒนาต้องครอบคลุมทั้งความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงทักษะการดำเนินชีวิต ตลอดจนการแก้ปัญหาเรื่องหนี้สิน วิธีคิดที่สำคัญของการพัฒนาพนักงาน คือ การที่พนักงานจัดการเรื่องส่วนตัวไม่ให้เกิดกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาพนักงานจึงจำเป็นต้องพัฒนาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวพร้อมกัน

2.2.3 ผลของการทำงานอย่างมีความสุข

ตามหลักการของการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ ส่งผลให้ผู้นำเป็นที่รักและศรัทธา องค์การมีผลงาน สะท้อนความสุขและครอบครัวของพนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่ เป็นแนวคิดปลายทางเมื่อเกิดการจัดการความสุขที่ครบถ้วน

2.2.3.1 ผู้นำเป็นที่รักและศรัทธา ในที่นี้ หมายถึง ปลายทางในการเกิดความสุขในการทำงานและเป็นองค์การแห่งความสุข ผู้นำย่อมมีความสำคัญกับองค์การและบุคลากรอย่างมาก การมีผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานและดูแลให้ความช่วยเหลือพนักงาน บางคนได้รับความเคารพเหมือนบิดามารดา เหมือนหัวหน้าครอบครัว เหตุผลเหล่านี้มีความสำคัญมากต่อการขับเคลื่อนองค์การที่ดี (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 101)

2.2.3.2 องค์การมีผลงาน ตามแนวคิดการจัดการความสุขแบบเป็นคือ -อยู่- หมายถึง บุคลากรในองค์การหรือพนักงานสามารถส่งมอบชิ้นงานหรืองานของตนเองต่อสู่ผลงานสามารถเป็นตัวแทนขององค์การและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ ภายนอกอย่างมีคุณภาพ องค์การ ในที่นี้ ไม่ใช่เพียงผลงานอย่างเดียวเท่านั้น บุคลากรมีพฤติกรรมที่ดี ถือว่าเป็นผลงานเช่นกันด้วย จากแนวคิดนี้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบอย่างชัดเจน “คือ”

2.2.3.3 ครอบครัวได้รับการดูแลเอาใจใส่ ในองค์การที่เกิดความสุขในการทำงาน บุคลากรหรือพนักงานมักมีความสุขในการดำเนินชีวิต คือ ไม่ทำงานหนักจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว นอกจากนี้ ผลการพัฒนาพนักงานที่ครอบคลุมทั้งเรื่องงานและการดำเนินชีวิต ทำให้บุคลากรหรือพนักงานมีความรับผิดชอบตลอดจนให้ความสำคัญต่อการดูแลครอบครัวอย่างเหมาะสม

จากองค์ประกอบทั้งหมดและแนวคิดของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่กล่าวมา บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ต้องมีองค์ประกอบของความสุข แบบ เป็น-อยู่-คือ ครบองค์ประกอบ ซึ่งต้องเป็นความสุขที่มาจากภายในของบุคคลนั้น และต้องมีผลรวม เป็น-อยู่-คือ

ในระดับที่ทำให้ตนเองมีความสุข กล่าวคือ บุคลากรหรือพนักงานต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง อยู่อย่างมีคุณค่า เหตุผลนี้จะทำให้พนักงานเป็นผู้มีศักยภาพในการทำงานและเป็นที่ต้องการขององค์กร โดยการจำเป็นต้องมีองค์ประกอบทั้งหมดที่สมดุลกัน อาจมีระดับไม่เท่ากันตามแต่ละบุคคล เพราะ มนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสุขตามแต่ช่วงเวลาและสถานการณ์

ด้วยเหตุนี้ การประเมินความสุข จึงเป็นเรื่องไม่ง่ายนัก เนื่องจากแต่ละบุคคลจะทราบว่าตัวเอง มีความสุขหรือไม่ โดยวิธีการสังเกตพนักงานมีลักษณะแบบ “คือ” ซึ่งเป็นปัจจัยสรุปปลายทางของการจัดการความสุขหรือไม่ ปัจจัยที่ทำให้พนักงาน “คือ” มาจากผลรวม “เป็น” ที่ถูกต้องเหมาะสม “อยู่” และผลรวมของ

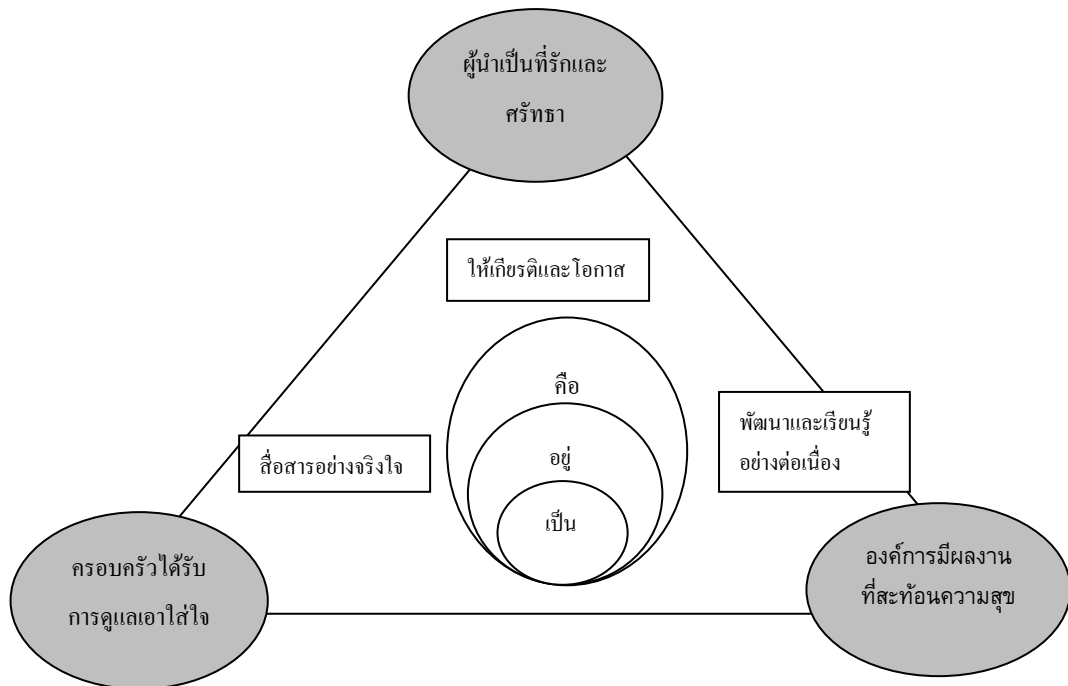
<u>ผลรวมของ</u>		<u>ผลรวมของ</u>	=	<u>ผลรวมของ</u>
เป็น	+	อยู่		คือ

ภาพที่ 2.3 สมการ เป็น-อยู่-คือ

แหล่งที่มา: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะ, 2554: 69.

เงื่อนไขตามสมการความต้องการ เป็น-อยู่-คือ อธิบายว่า ความต้องการของแต่ละบุคคล หรือสถานการณ์ที่เผชิญ ตลอดจนเวลาดำเนินการ มีผลต่อการจัดการความสุขและสร้างความสุขทั้งสิ้น ตัวอย่างเช่น สังเกตจากช่วงแรกเริ่มของการทำงาน พบว่าพนักงานมีความต้องการ “เป็นมาก” กว่าปัจจัยอื่น แต่หลังจากเข้ามาทำงานหรือมีอายุมากขึ้นความต้องการ จะเพิ่ม “อยู่” มากขึ้น เนื่องจาก มีพัฒนาการปรับตัว เกิดความสมดุลในชีวิตมากขึ้นตามลำดับ ทำให้มองเห็นพื้นที่และการดำรงชีวิต ทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่มั่นคงยิ่งขึ้น

ดังนั้น การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ หมายถึง การจัดการความสุขของบุคคลอย่างมีแบบแผนสอดคล้องกับจิตพื้นฐานและลักษณะงานตามความต้องการของบุคคลนั้น โดยมีการส่งเสริมการเรียนรู้และเปิดโอกาสอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลลัพธ์และภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรรวมถึงเกิดความสุขระดับบุคคลและองค์กรได้



ภาพที่ 2.4 รูปแบบการจัดการความสุข หรือ โมเดล เป็น-อยู่-คือ
แหล่งที่มา: จุฬามาต แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 62.

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ของ จุฬามาต แก้วพิจิตร และคณะ (2554: 61-105) แนวคิดเรื่องการจัดการความสุขหรือโมเดลความสุข เป็น-อยู่-คือ มีการสนับสนุนการสร้างความสุขให้กับบุคลากรในองค์กรครอบคลุมรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม ทักษะคติ ตลอดจนการจัดการองค์การเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้วยเหตุนี้ การสร้างความเป็น-อยู่-คือ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการพิจารณาแนวคิดอย่างลึกซึ้ง จำเป็นต้องมีการพิสูจน์ประสิทธิภาพของแนวคิดให้เป็นที่ยอมรับและเกี่ยวเนื่องกับความสุขในการทำงาน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องที่สุด

ความสนใจและเหตุผลต่อการศึกษารูปแบบการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ และแนวปฏิบัติสามารถเข้าใจและเข้าถึงความสุขในการทำงานไม่ยากนัก ส่งผลทำให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืนได้ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความสุข โดยทำการศึกษาพนักงานในองค์กร ตามรูปแบบการจัดการความสุขเป็น-อยู่-คือ มีการเชื่อมโยงหรือส่งผลต่อความสุขในการทำงานหรือไม่ ดังสมมติฐานที่ว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขตามรูปแบบเป็น-อยู่-คือระดับมาก มีความสุขในการทำงานมากกว่าการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ระดับน้อย เพื่อทดสอบความเป็นไปได้ของข้อมูล และพิสูจน์ความเชื่อพื้นฐานต่อไป

2.3 ภาวะผู้นำแบบพัฒนา

การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่ว่าจะเป็น ในองค์กรหรือสังคมใดๆ ถือว่าเป็นความปรารถนาสูงสุดของทุกคน เพราะ ความสุข ทำให้องค์กรและสังคมน่าอยู่ ผู้คนต่างมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในทุกภาคส่วนและได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง จากเหตุผลดังกล่าว ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในการทำงานหรือความสุขโดยทั่วไป มีความสำคัญทั้งสิ้น

การมีผู้นำที่ดี ถือว่ามีความสำคัญและเป็นปัจจัยลำดับแรกๆ ในการพัฒนาองค์กรเช่นกัน ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นองค์ประกอบ เพราะการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร สามารถทำให้บุคลากรหรือพนักงานเกิด ความสามัคคี องค์กรมีความสุข การเป็นผู้บริหารหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างดี สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดสัมฤทธิ์ผลของ องค์กรโดยรวม

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำ และ ผู้นำ เป็นคำที่ต้องทำความเข้าใจเพื่อให้เกิดความชัดเจนตรงกัน เนื่องจาก คำว่า “ภาวะผู้นำ” กับ คำว่า “ผู้นำ” เป็นคำใกล้เคียงกัน แต่มีความแตกต่างกัน คือ “ภาวะผู้นำ” เป็นคำแสดงถึงคุณสมบัติ หรือลักษณะของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ตลอดจนความรู้ความสามารถของบุคคล หรือเรียกว่า ความเป็นผู้นำ สำหรับคำว่า “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถประสานคนที่มีความหลากหลาย มีความแตกต่าง มีจำนวนมาก มารวมกันและร่วมมือกันไปในสู่เป้าหมาย เกิดสัมฤทธิ์ผลเดียวกันได้

จากความหมายของทั้งสองคำ สรุปว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่บุคคลพึงมี ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือไม่เป็นก็ตาม “ผู้นำ”เป็นบุคคล พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) จากความหมายและนิยาม คำว่า “ภาวะผู้นำ” และ “ผู้นำ” เป็นคำที่ความหมายสอดคล้อง ประสานกัน จึงไม่สามารถแยกจากกันเด็ดขาด เนื่องจากการเป็นผู้นำย่อมมีภาวะผู้นำด้วยเสมอ ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” มีนิยามและความแตกต่างจากนักคิดและนักวิชาการ หลากหลาย มองว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อสั่งการให้กลุ่มทำกิจกรรม บรรลุเป้าหมายที่ได้ตกลงไว้ และมีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้นและเหนือกว่ากลไกการปฏิบัติตามคำสั่ง ปกติขององค์กร เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการของบุคคลหรือกลุ่มในความ พยายามบรรลุเป้าประสงค์ในสถานการณ์ต่างๆ (Katz and Kahn, 1978: 528; Hersey and Blanchard, 1988: 86; Yukl, 1999: 33-48) นอกจากนี้ มีมุมมองเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำ เป็น พฤติกรรมของบุคคลที่กำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Hemphill and Coons, 1957: 7)

สำหรับ Bass (1990: 19-20) ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไปของกลุ่มที่มีเกี่ยวข้องกับการสร้างเงื่อนไขหรือปรับโครงสร้างสถานการณ์ การรับรู้ ตลอดจนความคาดหวังของสมาชิก ภาวะผู้นำมักเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกกลุ่มมีการปรับเปลี่ยนแรงจูงใจหรือความสามารถอื่นๆในกลุ่ม คือ สมาชิกของกลุ่มสามารถระบุและแสดงความเป็นภาวะผู้นำได้ และภาวะผู้นำ เป็นการดำเนินการที่มีอิทธิพลกับกิจกรรมในการจัดการของกลุ่ม ตลอดจนการบรรลุเป้าหมาย (Rauch and Behling, 1984: 46)

มุมมองของประเทศไทย ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถนำคนเหล่านั้นได้โดยยอมรับและมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อการปฏิบัติกิจการลุล่วงไปด้วยดี ในที่นี้ หมายถึง ต้องเป็นบุคคลที่ผู้อื่นอยากเดินตามด้วย (อรุณ รักธรรม; อานันท์ ปันยารชุน อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แพ, 2554: 11) จะเห็นว่า ส่วนใหญ่ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติหรือการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นก่อให้เกิดกิจกรรมและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มหรือองค์การ ซึ่งความหมายของภาวะผู้นำมีความขัดแย้งที่แตกต่างกัน เช่น จุดมุ่งหมายในการใช้อิทธิพล ใครใช้อิทธิพล เป็นต้น

จากความหมายของภาวะผู้นำทั้งหมด ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้นำ การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ต่างๆ ของผู้นำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานในฐานะผู้ใช้อิทธิพล เพื่อเป็นวิธีการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีพฤติกรรมตามที่ตนต้องการในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางการบริหาร ดังนั้น สรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือ ศาสตร์และศิลป์ในการชักจูงคนให้มาร่วมกิจกรรมกัน เกิดการร่วมมือที่ดี ด้วยไปด้วยพลัง มีความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เป็นบ่อเกิดของภาวะผู้นำ รวมถึงคุณสมบัติที่ผู้นำควรมีตามแนวความคิดของ (Koont'z O, Donnell and Weihrich, 1994 อ้างถึงใน พิชากพ พันธุ์แพ, 2554: 12-13) เสนอแนวคิดทักษะ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

- 1) ความสามารถในการใช้อำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่ทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือกลุ่มกระทำตาม
- 2) ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์ และความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานด้วยความเต็มใจ
- 3) การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มความสามารถเป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการผู้นำ
- 4) ความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2541: 5-6) เสนอความคิดเห็นน่าสนใจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำประกอบด้วย 1) ตัวผู้นำต้องมีคุณสมบัติภายในตนเองเป็นจุดเริ่ม และเป็นแกนกลางไว้ 2) ผู้ตาม โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับผู้ตาม ในทางพุทธศาสนาใช้คำว่า “ผู้ร่วมไปด้วย” 3) จุดหมายของผู้นำต้องชัดเจนแน่วแน่ 4) มีหลักการและวิธีการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุจุดหมาย 5) สิ่งที่ต้องโยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสิ่งที่จะทำ 6) สถานการณ์ โยงด้วยคุณสมบัติที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบซึ่งอยู่ภายนอกกว่า ทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ท่ามกลางสังคม สิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น

จากความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำ สามารถวิเคราะห์แยกแยะลักษณะภาวะผู้นำที่น่าสนใจได้หลายลักษณะด้วยกัน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ขอมุ่งเน้นไปที่ภาวะผู้นำแบบพัฒนา เนื่องจาก ภาวะผู้นำแบบพัฒนาเป็นลักษณะภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับการสร้างความสุขสู่องค์กรเหมาะสมที่สุด ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงยกตัวอย่างแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่น่าสนใจ 2 ทฤษฎี ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Leadership) และ ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership) เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างกับภาวะผู้นำทั้งสองกับภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) ตลอดจนเปรียบเทียบให้เห็นความสอดคล้องและความสำคัญในการนำภาวะผู้นำแบบพัฒนามาเชื่อมโยงกับมุมมองความสุขในการทำงานดังต่อไปนี้

2.3.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีคุณลักษณะ เป็นแนวคิดทฤษฎีที่มองภาวะผู้นำจากคุณสมบัติของบุคคล (Trait) ในด้านของทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ แนวคิดนี้เป็นแนวคิดแรกที่ถูกนำมาใช้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ เพื่อดูว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะหรือทักษะอย่างไร (วิชัย อุตสาหจิต, 2554) และเชื่อว่าลักษณะบุคคลดังกล่าว เป็นลักษณะของผู้นำโดยกำเนิด มีลักษณะหรือเอกลักษณ์เฉพาะ นอกจากนี้ มีผู้ให้ความสนใจศึกษาว่า บุคคลบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ (Born to be Leader) และความเป็นผู้นำสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ ขั้นแรก คือ ศึกษาจากการพยายามอธิบายว่าอะไรคือลักษณะทางกายภาพ ลักษณะส่วนบุคคล และความสามารถที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากบุคคลอื่นๆ เช่น พิจารณาน้ำหนัก ส่วนสูง ร่างกาย พลังงาน หรืออายุ นอกจากนี้มีเรื่องความคิดริเริ่มหรือการมีนิสัยแตกต่างจากบุคคลอื่น ความสามารถในการปรับตัว การมีอำนาจเหนือผู้อื่น การมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงในจิตใจ การลงโทษผู้ที่ได้รับการตัดสินว่ากระทำความผิด การมองโลกในแง่ดี และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองมาพิจารณาได้เช่นกัน สิ่งเหล่านี้เป็นหลักฐานสำคัญที่ผู้นำสามารถนำมาใช้ในการปรับตัว สร้างความมั่นใจให้กับตนเองมากกว่าสมาชิกคนอื่น หรือสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้น โดยแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ สรุปองค์ประกอบดังตาราง

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงประเภทและประเด็นที่น่าสนใจของภาวะผู้นำ

ประเภทลักษณะของผู้นำ	ประเด็นที่น่าสนใจศึกษา
1. บุคลิกลักษณะทางกาย	1. อายุ ความสูง รูปร่าง ลักษณะทางกายภาพ
2. พื้นฐานทางสังคม	2. ภูมิสำเนา การศึกษา สถานภาพ
3. บุคลิกลักษณะทางจิตใจและทักษะทางปัญญา	3. ระดับเชาวน์ปัญญา ความเชื่อมั่น ความคิดริเริ่ม การเปิดใจกว้าง
4. แรงจูงใจในการทำงาน	4. ความต้องการประสบความสำเร็จ ความอดุสาหะ ความต้องการอำนาจ
5. การเข้าสังคม	5. ความสามารถในการเข้าสังคม การเป็นที่ยอมรับ ทักษะในการสื่อสาร

แหล่งที่มา: Brown and Monberg, 1980: 476.

นอกจากนี้ เพื่อความเข้าใจในแนวคิดและมีความชัดเจนในรูปแบบภาวะผู้นำนี้ ผู้วิจัยเสนอ Keith (1962 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2542: 257) สรุปลักษณะสำคัญ 4 ประการ ซึ่งจำเป็นสำหรับภาวะการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ตามทรรศนะของเขาในหนังสือ Human Relation at Work คือ การเป็นผู้นำ ประกอบด้วย

1) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหาหรือวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ซับซ้อน ความสามารถในการรับรู้ การติดต่อสื่อสาร และสนใจบุคคลอื่น ผู้นำมีแนวโน้มฉลาดกว่าผู้ตาม แต่ระดับความเฉลียวฉลาด ไม่จำเป็นต้องต่างกันมากนัก

2) การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม (Social Maturity) หมายถึง ผู้นำมีแนวโน้มสนใจเรื่องทั่วไปอย่างกว้างขวางและมีความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย อดทนต่อภาวะคับข้องใจ ไม่มีทัศนคติเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม อีกทั้งมีความเชื่อมั่นในตนเองและเคารพตนเองพอสมควร

3) แรงจูงใจภายในเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ (Inner Motivation and Achievement Drives) หมายถึง ผู้นำมีแรงขับเคลื่อนการมุ่งความสำเร็จในระดับที่สูงตามลำดับส่วนใหญ่เป็นการตอบสนองแรงจูงใจภายใน คือ มุ่งทำงานที่มีรางวัลประเภทความพอใจซึ่งเป็นนามธรรมมากกว่ารางวัลรูปธรรม

4) ทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) หมายถึง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับ มักทำงานสำเร็จโดยอาศัยการพึ่งพาบุคคลอื่น เช่น ผู้ตามหรือเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้นำจำเป็นต้องความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องสังคมและการพัฒนาทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ด้วย

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ ทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ ทำการศึกษาผู้นำว่า ผู้นำมีคุณลักษณะใดเฉพาะ มีบุคลิกภาพบางประการที่แตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะเบื้องต้นของผู้นำตามหลักเกณฑ์จากรูปร่างและนามธรรม

2.3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี มีแก่นสำคัญเกี่ยวข้องกับเรื่องบารมีโดยตรง ซึ่ง “บารมี” คือ พรสวรรค์ในการลงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการ ใช้ในการอธิบายรูปแบบของอิทธิพลที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของระบบอำนาจตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือระบบอำนาจอย่างเป็นทางการ (วิชัย อุตสาหจิต, 2554)

จุดกำเนิดของบารมี หรือ การมีบารมี เกิดจากบุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างจากบุคคลอื่นในสถานการณ์วิกฤต เกิดจากคุณลักษณะของบุคคลเฉพาะ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์เข้มแข็ง ความสามารถในการสื่อสารที่เลิศ มีความเชื่อมั่น สามารถไว้วางใจ มีความฉลาดและเชื่อมั่นในตนเองสูง มีพลังและความกระตือรือร้นสูง เป็นผู้เน้นการกระทำ แต่แนวคิดที่ยอมรับมากที่สุดของการกำเนิดบารมีไม่ได้เกิดจากคุณลักษณะของผู้นำหรือสถานการณ์วิกฤตเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น ส่วนใหญ่เกิดขึ้นเมื่อสองปัจจัยแสดงออกมาพร้อมกัน สำหรับคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบบารมี ประกอบด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีทักษะในการสื่อสารที่เลิศ มีความมั่นใจในตนเองและยึดหลักคุณธรรม ความสามารถในการจุดประกายความเชื่อมั่น พร้อมรับความเสี่ยง กระตือรือร้นและเน้นการกระทำ ฐานอำนาจเชิงสัมพันธ์ ขอบเขตแอ่งภายในที่น้อยที่สุด ความสามารถในการกระจายอำนาจให้คนอื่น บุคลิกที่ส่งเสริมตัวเอง (Lussier and Achua, 2010: 18-19)

จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี สรุปว่า การที่ผู้นำมีภาวะผู้นำแบบบารมีนั้นต้องมาจากภายในจิตใจจึงแสดงออกมาถึงพฤติกรรมภายนอก แสดงความน่าเคารพเกรงขามด้วยความบริสุทธิ์ใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำลักษณะนี้เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ตามเชื่อใจและศรัทธาได้อย่างไม่มีข้อสงสัย

2.3.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำที่ได้รับการกล่าวถึงระยะหลังมากขึ้นและถือว่าเป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่ควรพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับผู้บริหาร ผู้นำ ตลอดจนพนักงานในองค์กร คือ “ภาวะผู้นำแบบพัฒนา”

ภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะของผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงนำไปสู่การปฏิบัติ สามารถทำให้บุคคลสนใจและยินดีปฏิบัติตามสิ่งที่เสนอ โดยผู้นำจะทำงานที่ท้าทายและเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์

นำไปสู่กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แนวคิดนี้ถูกสร้างขึ้นครั้งแรกจากงานวิจัยเชิงพรรณนาเกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองในปี 1978 โดยในตอนนั้นใช้ชื่อเรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน” (Transforming Leadership) (วิชัย อุตสาหจิต, 2554)

ในประเทศไทย ภาวะผู้นำแบบพัฒนามีการเรียกชื่อที่หลากหลายด้วยกันตามแต่บริบทและนิยามของการวิจัย เช่น ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอระบุชื่อเป็น “ภาวะผู้นำแบบพัฒนา” เนื่องจากคุณลักษณะของผู้นำมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลและองค์กรในทิศทางที่ดีขึ้น

การศึกษานี้ ผู้วิจัยเน้นการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามสู่ระดับที่สูงและมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้เกี่ยวกับภารกิจวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลกว่าความสนใจส่วนตัวนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ “4I’s” (Four I’s) ได้แก่

1) การประพาดิติดนเป็นแบบอย่างหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ตาม เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา มีความไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ตามมีความพยายามประพาดิติดนปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ สิ่งี่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะ คือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดคุณลักษณะไปยังผู้ตามได้ และต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาอารมณ์เป็นี่ตั้ง สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าทำในสิ่งี่ถูกต้อง มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพาดิติดนให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและกลุ่ม นอกจากนี้ผู้นำต้องแสดงถึงความเฉลียวฉลาด มีสมรรถภาพและความตั้งใจ มีความเชื่อมั่นในตน แน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของตนเอง ส่งเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นหนึ่งเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาจึงรักษาอิทธิพลของตนต่อการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำประพาดิติดนหรือแสดงการกระทำที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดความหมาย และท้าทายในื่องงานของผู้ตาม ผู้นำกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา แสดงออกอย่างกระตือรือร้นผ่านการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดเชิงบวก สามารถมองเห็นภาพที่ดีในอนาคต ผู้นำสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน นอกจากนี้

ผู้นำแสดงการอุทิศตัวตลอดจนผูกพันกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความ เชื่อมมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่า สามารถบรรลุเป้าหมายได้ วิธีการนี้ทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน สนใจประโยชน์ร่วมกันเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาความผูกพันของผู้ตามต่อเป้าหมายระยะยาว การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญาควบคู่ด้วย สามารถช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3) การกระตุ้นทางปัญญาหรือส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปที่ดีกว่า ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ตลอดจนถึงนวัตกรรม ผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐานชัดเจน เปลี่ยนกรอบ (Reframing) และมองปัญหาเผชิญหน้ากับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยหนทางใหม่ จูงใจสนับสนุนความคิดริเริ่มที่เหมาะสมในการพิจารณาหาคำตอบของปัญหาให้กำลังใจผู้ตามในความพยายามหาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หน้าที่สำคัญของผู้นำอีกประการ คือ กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล ตลอดจนไม่วิพากษ์วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่าผู้ตามมีความแตกต่างจากความคิดของผู้นำ ผู้นำต้องทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้นำควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามว่า ปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข โดยผู้นำต้องแสดงและพิสูจน์ว่าเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของทุกคน นอกจากนี้ ผู้ตามต้องได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อประเพณี เพื่อเป็นการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งมีสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม สร้างความตระหนักรู้และเข้าใจในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หรือการมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า เป็นสิ่งที่สำคัญ ผู้นำเป็นเสมือนโค้ช (Coach) และที่ปรึกษา (Advisor) พฤติกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาผู้ตามได้เมื่อผนวกกับความเอาใจใส่ความต้องการของปัจเจกบุคคล ปัจจัยนี้ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของแต่ละบุคคลและผู้นำสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่ผู้ตาม ผู้นำต้องปฏิบัติตนโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ตามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดจนสร้างบรรยากาศสนับสนุนและตระหนักถึงการให้กำลังใจที่เหมาะสม เช่น ผู้ตามบางคนเหมาะสมกับการได้รับกำลังใจ บางคนเหมาะสมได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง บางคนเหมาะสมกับโครงสร้างงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้นำต้องส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัวเพื่อความเข้าใจและลดช่องว่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย การเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นการแสดงถึงการยอมรับและเข้าใจปัญหาของบุคคล ตลอดจนถึงแสดง

ถึงการเป็นที่ปรึกษาที่ดี มีความเอาใจใส่อารมณ์ ความรู้สึก ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

จากนิยามความหมายและลักษณะของภาวะผู้นำ 3 รูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น ภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ ภาวะผู้นำแบบบารมี และภาวะผู้นำแบบพัฒนา มีคุณลักษณะเหมือนและแตกต่างกันตามบริบทและตามสถานการณ์ สรุปแนวคิดและความหมายตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2.3 ตารางเปรียบเทียบลักษณะภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะแบบบารมีและแบบพัฒนา

ภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Leadership)	ภาวะผู้นำแบบบารมี (Charismatic Leadership)	ภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership)
เป็นภาวะผู้นำที่เน้นลักษณะ บุคลิกภาพภายนอกและพฤติกรรมที่ แสดงความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะ ที่จับต้องได้ เช่น มีน้ำเสียงน่าเกรง ขาม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการ สร้างแรงจูงใจให้บุคคลคล้อยตาม มีการสื่อสารที่ดี มีความมุ่งมั่นเป็นต้น (เน้นเชิงรูปธรรม เห็นได้ชัด จับต้องได้)	เป็นภาวะผู้นำที่เกิดจากความมี ลักษณะพิเศษในตนเอง สามารถสร้าง ความศรัทธาให้กับผู้ตามจาก บุคลิกภาพส่วนตัวและอำนาจหรือจาก การเกิดในสถานการณ์วิกฤต มีการ กระจายอำนาจและการยอมรับนับถือ ลงไปที่ผู้ตาม เกิดภาวะผู้ตามที่ปฏิบัติ ตาม เนื่องจากการ จูงใจและอำนาจบารมีของผู้ทำจนทำ ให้เกิดการสร้างผลงานได้ (เน้นความศรัทธาที่เกิดจาก ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เชิง นามธรรม ตลอดจนอำนาจนามสู่การ ปฏิบัติตามของผู้ใต้บังคับบัญชา)	เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นหลอมรวม องค์การ ให้ผู้คนเกิดการเห็นคล้อยตาม กัน ทำให้เกิดความไว้วางใจและความ เคารพนับถือ ตลอดจนมุ่งก่อให้เกิด ผลลัพธ์โดยการให้ความสนใจอย่าง ใกล้ชิดกับกลุ่มคนหรือทีมงาน ด้วยการ ชี้แจงวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและนำ คล้อยตามนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใน ทิศทางที่ดี (เน้นการทำงานเป็นทีม มุ่งประโยชน์ ส่วนรวม ผู้ตามเชื่อถือจากการเห็น ผู้นำทำ จึงศรัทธาปฏิบัติตาม)

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบพัฒนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนากับความสุขในการทำงานโดยตรง ไม่ปรากฏ พบเพียงงานวิจัยใกล้เคียงและกล่าวถึงมุมมองตลอดจนบทบาทของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ Charbonneau (2004: 565-576) ศึกษากลยุทธ์การโน้มน้าวใจและมุมมองของภาวะผู้นำแบบพัฒนาของบุคลากรทางทหารจำนวน 181 คน ด้วยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณจากกลยุทธ์การโน้มน้าวใจ 4 ปัจจัย และปัจจัยภาวะผู้นำแบบพัฒนา 4 ปัจจัย ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง กลยุทธ์การโน้มน้าวใจเป็นที่รู้จัก มีประสิทธิภาพในการสร้างความมุ่งมั่นสู่เป้าหมายของงานและความมุมมองของภาวะผู้นำแบบพัฒนา ผลการศึกษา พบว่า อิทธิพลจากกลยุทธ์โน้มน้าวใจหรือการชี้นำ การดึงดูดใจ และการร่วมมือกัน คาดหมายว่าสามารถทำนายผลเกี่ยวกับพฤติกรรม แรงจูงใจ การกระตือรือร้นทางปัญญา และการพิจารณาส่วนบุคคลที่น่าสนใจและแตกต่างกัน ผลที่พบแสดง การโน้มน้าวใจมีอิทธิพลสำคัญต่อปัจจัยภาวะผู้นำแบบพัฒนาทั้ง 4 ปัจจัย สำหรับ Ozaralli (2002: 335-344) ศึกษา

เรื่อง ผลกระทบของภาวะผู้นำแบบพัฒนาต่อการมอบอำนาจและประสิทธิภาพของทีม โดยศึกษาจากพนักงานโรงงานที่แตกต่างกันจำนวน 152 คน เพื่อประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาว่าพนักงานรู้สึกว่าการมอบอำนาจให้มากน้อยเพียงใด การศึกษาครั้งนี้ผลการศึกษาชี้ว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาสามารถทำนายถึงการมอบอำนาจของผู้บังคับบัญชาและการมอบอำนาจของทีมที่ประสบความสำเร็จมากขึ้น อีกทั้งคาดการณ์ถึงประสิทธิภาพของทีมด้วย Singh (2007: 261-274) นักวิจัยชาวอินเดีย ศึกษาเรื่อง Self-Sacrifice and Transformational Leadership: Mediating Role of Altruism ซึ่งเกี่ยวกับการเสียสละและภาวะผู้นำแบบพัฒนา: บทบาทสำคัญของการเห็นประโยชน์ แก่ส่วนรวม เป็นงานวิจัยของนักวิจัยชาวอินเดีย ทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณจากการสำรวจและทดลองจากสองสถานการณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ได้แก่ การศึกษาที่ 1 สำรวจผู้จัดการจำนวน 127 คน ตอบคำถามเกี่ยวกับการเสียสละ การเห็นประโยชน์แก่ส่วนรวมและภาวะผู้นำแบบพัฒนาว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานหรือไม่ การศึกษาที่ 2 ทำการทดลอง กับนักเรียนจำนวน 161 คนที่ถูกแบ่งกลุ่มด้วยเรื่องการเสียสละและการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จากนั้นวัดผลกระทบจาก 2 ปัจจัยนี้ต่อภาวะผู้นำแบบพัฒนาเพื่อระบุตัวตนและศึกษาการส่งผลต่อการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความเป็นไปได้ถึงความแตกต่างระหว่างการเสียสละกับการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว คือ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นตัวประสานระหว่างความเสียสละกับภาวะผู้นำแบบพัฒนา ซึ่งภาวะผู้นำแบบพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้ตามในเรื่องของการรับรู้ตัวตนและประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยงาน

Vincent-Hoper, Muser and Janneck (2012: 663-682) ศึกษาเรื่อง Transformational Leadership, Work Engagement, and Occupational Success ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนา ความผูกพันในงานและความสำเร็จในอาชีพ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา ความผูกพันในงาน และความสำเร็จในอาชีพของชายและหญิงมีความสัมพันธ์เชิงบวก สำหรับความผูกพันในงานบางประการมีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนาและปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งพบในเพศหญิงมากกว่าเพศชาย แม้ว่าผลการศึกษาส่งผลทั้งสองกลุ่ม

สำหรับงานวิจัยของประเทศไทย ทำการศึกษาภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลถึงความสุขในการทำงาน พบงานวิจัยของ เฉลลา ระโหฐาน (2553) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาทุกด้าน พบว่า มากทุกด้าน และประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน สุดท้ายเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พรรณิภา สืบสุข

(2548) เห็นพ้องต้องกันกับเนลา ระโหฐาน ที่เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ จึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง และ เสาวรส ประเทืองชัยศรี (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้าพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิดและการประมวลเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพัฒนาข้างต้น พบว่า นักวิจัยเน้นการหาปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำแบบพัฒนากับตัวแปรต้นบางประการว่า สามารถทำให้พนักงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืนและเกิดผลผลิตภาพที่ดีด้วยปัจจัยใด แต่ผู้วิจัยไม่พบปัจจัยด้านความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน จึงทำให้ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่า ความหมายองค์ประกอบและแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพัฒนา มีความสำคัญและสอดคล้องกับความสุขในการทำงาน และเป็นตัวแปรหนึ่งที่สำคัญ เพราะภาวะผู้นำแบบพัฒนามุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับแรก การมีผู้นำและสร้างภาวะผู้นำที่ดีในองค์กรส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงานและผู้นำ เกิดการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพลดสภาวะความกังวลภายในจิตใจระหว่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ สามารถส่งผลให้องค์กรมีความสุขและดำเนินการอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งประเด็นศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนาส่งผลต่อความสุขในการทำงานและการจัดการความสุข เพราะปัจจัยดังกล่าวเกี่ยวข้องกับผู้นำและมีแนวโน้มส่งผลถึงกันได้ โดยเกิดเป็นสมมติฐานในการวิจัยที่ว่า ผู้นำที่ภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำระดับน้อย และภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่มีระดับมากแตกต่างมีการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ มากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำระดับน้อย จากสมมติฐานนำไปสู่การวิจัยเพื่อขยายผล พิสูจน์และหาข้อเท็จจริงระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่อไป

การศึกษภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ ตลอดจนความสุขในการทำงาน มาเป็นกลไกสำคัญในการศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและงานที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย แนวคิดความสุขในการทำงาน ของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555: 30-33)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ของ Bass and Avolio (1994) แนวคิดการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ 2554: 61-105) (ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ค) โดยนำแต่ละองค์ประกอบและปัจจัยมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มีองค์ประกอบสำคัญ 9 องค์ประกอบ คือ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) มีคุณธรรมดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การเงินดี (Happy Money) และการงานดี (Happy Work Life) ซึ่งตอบโจทย์ความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน องค์ประกอบดังกล่าว ถือว่า เป็นเป้าหมายสำคัญในการศึกษาเพื่อพิสูจน์ งานวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข เพื่อการสร้างความสุขระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานต่อไปตรงตามกรอบแนวคิดดังภาพที่ 2.4

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิด

2.5 สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ประมวลมาข้างต้น ทำให้ตั้งสมมติฐานดังนี้

2.5.1 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย

2.5.2 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย

2.5.3 พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ระดับน้อย

2.5.4 ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์การสร้างสุข เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจและหาการส่งผลถึงปัจจัยที่ปรากฏ ด้วยวิธีการแสวงหาความรู้หรือความจริงทางสังคมที่ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) เป็นหลักมุ่งเน้นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) ที่สามารถวัดและจับต้องได้ สามารถแยกสิ่งที่ศึกษาออกเป็นตัวแปรเชิงเหตุและผล เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ในบทนี้ อธิบายถึงการศึกษาที่ใช้ในการวิจัย 7 ด้าน คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา นิยามปฏิบัติการของตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการหาคุณภาพของเครื่องมือ แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนาร่อง รุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์กรความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฬามาต แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 19-23) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นกรณีศึกษาในครั้งนี้จำนวน 7 องค์กร รวมทั้งสิ้น 7,890 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือจากทางคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เพื่อขออนุญาตองค์การในการศึกษาวิจัยองค์การภายใต้โครงการดังกล่าว โดยทางผู้วิจัยได้รับการตอบรับจากองค์การจำนวน 3 องค์กร จากทั้งหมด 7 องค์กร เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 3,605 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Mogan (1970: 2) ที่ระบุขนาด และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 367 คน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 415 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่างจากพนักงานในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการฯ ใช้วิธีการสุ่มแบบอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) โดยยึดหลักการคัดเลือกจากความสมัครใจเป็นสำคัญ และความพร้อมในการให้ข้อมูลตลอดจนความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ มีเกณฑ์คัดเลือกจากวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรที่มุ่งสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร ขอบเขตองค์การที่ใช้ในการศึกษาตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกดังกล่าว ประกอบด้วย องค์การนำร่องจากโครงการฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน 3 องค์การ จาก 7 องค์การ

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนและอัตราการตอบกลับที่ได้รับแบบสอบถามคืน

องค์การ	แบบสอบถาม ที่แจก	แบบสอบถามที่ได้รับ (ชุด)	อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
1) องค์การที่ 1	300	184	61.3
2) องค์การที่ 2	99	66	66.6
3) องค์การที่ 3	265	165	62.2
รวม	664	415	62.5

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

3.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบพัฒนาของ Bass and Avolio (1994) มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence)
- 2) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation)
- 3) ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation)
- 4) การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized

Consideration)

3.2.1.2 การจัดการความสุขหรือโมเดลความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ของ จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554: 62) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) “เป็น” ได้แก่ เป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจ เป็นคนได้เต็มศักยภาพและเป็นคนที่รอบครั่ว สังคม ชุมชนพอใจ

2) “อยู่” ได้แก่ อยู่ดีกินดี อยู่อย่างมี Passion อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ

3) “คือ” ได้แก่ คือผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กร และคือภาพลักษณ์ขององค์กร

3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

3.2.2.1 ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work by HAPPINOMETER) ตามแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555: 60) มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) Happy Body สุขภาพดี
- 2) Happy Relax ผ่อนคลายดี
- 3) Happy Heart น้ำใจดี
- 4) Happy Soul มีคุณธรรมดี
- 5) Happy Family ครอบครัวดี
- 6) Happy Society สังคมดี
- 7) Happy Brain ใฝ่รู้ดี
- 8) Happy Money การเงินดี
- 9) Happy Work Life การงานดี

3.3 นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปร

3.3.1 ความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) หมายถึง ปฏิภาณของพฤติกรรมหรือความรู้สึกภายในที่แสดงและส่งผ่านออกมาทางพฤติกรรมภายนอกของบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีและการประพฤติดนที่เหมาะสมในการทำงาน ส่งผลต่อผลงานและผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2554: 30-33) ดังนี้

3.3.1.1 องค์ประกอบที่ 1 Happy Body สุขภาพดี หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีพฤติกรรมบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

3.3.1.2 องค์ประกอบที่ 2 Happy Relax ผ่อนคลายดี หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนอย่างมีคุณภาพ พึงพอใจการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้ง่ายสบายๆ

3.3.1.3 องค์ประกอบที่ 3 Happy Heart น้ำใจดี หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม ตลอดจนมีเมตตากับคนรอบข้าง

3.3.1.4 องค์ประกอบที่ 4 Happy Soul มีคุณธรรมดี หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

3.3.1.5 องค์ประกอบที่ 5 Happy Family ครอบครัวดี หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

3.3.1.6 องค์ประกอบที่ 6 Happy Society สังคมดี หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่นรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

3.3.1.7 องค์ประกอบที่ 7 Happy Brain ใฝ่รู้ดี หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

3.3.1.8 องค์ประกอบที่ 8 Happy Money การเงินดี หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

3.3.1.9 องค์ประกอบที่ 9 Happy Work Life การงานดี หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

3.3.2 การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ (Happy Management) หมายถึง โมเดลการจัดการความสุขที่มุ่งเน้นจัดการให้บุคคลนั้น มีลักษณะการสร้างความสุขที่เหมาะสมตามบริบทของสังคมและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ โดยองค์ประกอบของการจัดการประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักตามแนวคิดของจุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554: 62-71) ดังนี้

3.3.2.1 องค์ประกอบที่ 1 “เป็น” หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่สามารถทำให้เกิดความสุขได้ ได้แก่ การเป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นคนมีความสุขทางใจ เป็นคนที่เต็มศักยภาพและเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ

3.3.2.2 องค์ประกอบที่ 2 “อยู่” หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมเพื่อสร้างความสมดุลในการทำงานและการดำรงชีวิต โดยบุคคลนั้นต้องอยู่ดีกินดี อยู่อย่างมี Passion อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ

3.3.2.3 องค์ประกอบที่ 3 “คือ” หมายถึง ลักษณะบุคคลที่สามารถเป็นตัวแทนแสดงถึงลักษณะขององค์กรได้ คือผลงานขององค์กร ความหวังขององค์กร และภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดี

3.3.3 ภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) หมายถึง ลักษณะผู้นำตาม การรับรู้ของพนักงานที่มองว่าเป็นผู้นำที่สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริง นำไปสู่การปฏิบัติได้ สามารถทำให้บุคคลสนใจ ยินดีปฏิบัติตาม ผลักดันและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การและความสุขอย่างยั่งยืน ตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ดังนี้

3.3.3.1 องค์ประกอบที่ 1 การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นตัวแทนแก่ผู้ตาม เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ เป็นที่ศรัทธา ตลอดจนไว้วางใจ ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงาน ทำให้ผู้ตามพยายามประพฤติปฏิบัติตามผู้นำในสิ่งที่เหมาะสม

3.3.3.2 องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึงการที่ผู้นำ สร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดความหมายและท้าทายในเรื่องราวของงานของผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา แสดงออกอย่างกระตือรือร้น ผ่านการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก สามารถมองเห็นภาพที่ดีในอนาคต โดยผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ต้องการอย่างชัดเจน

3.3.3.3 องค์ประกอบที่ 3 ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) หมายถึงการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่า ทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ ตลอดจนถึงนวัตกรรม

3.3.3.4 องค์ประกอบที่ 4 การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์ ดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ เสมือนที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามเพื่อการพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของปัจเจกบุคคล เกิดสัมฤทธิ์ผลของแต่ละบุคคล มอบโอกาสการเรียนรู้และภาระงานให้ตรงตามความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในภาคสนาม โดยแบบสอบถามเกิดจากการพัฒนาจากแบบสอบถามดั้งเดิมและสร้างขึ้นใหม่ตามแนวคิด ความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 แบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ (Happy Management)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน (Happiness at work)

ตารางที่ 3.2 ตัวแปรและเครื่องมือของแบบสอบถาม

ชื่อตัวแปร	ชื่อเครื่องมือในแบบสอบถาม
ลักษณะปัจเจกบุคคล	แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
ภาวะผู้นำแบบพัฒนา	แบบสอบถามลักษณะการทำงานของหัวหน้างาน
การจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ	แบบสอบถามลักษณะงาน
ความสุขในการทำงาน	แบบสอบถามความสุขในชีวิตทั่วไป

รายละเอียดการสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลและเกณฑ์การใช้แต่ละแบบสอบถาม มีดังนี้

3.4.1 แบบสอบถามข้อมูลด้านปัจเจกบุคคล

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน วิธีการตอบแบบสอบถามใช้การทำสัญลักษณ์เครื่องหมายถูกหน้าข้อที่ตรงกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งปรากฏแบบสอบถามส่วนนี้ อยู่ในส่วนที่ 1 ของชุดของแบบสอบถามทั้งหมด

3.4.2 แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาตามแนวคิด

3.4.2.1 ที่มาของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) พัฒนาจากแบบสอบถามของเจลา ระโหฐาน (2553) ซึ่งทำเครื่องมือวัดภาวะผู้นำแบบพัฒนาจากวิทยานิพนธ์เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 30 ข้อ ตามแนวคิดของ Bass (1999 อ้างถึงใน เจลา ระโหฐาน, 2553: 56) มีลักษณะการตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (1993 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์, 2551) แบ่งเกณฑ์ตั้งแต่น้อยที่สุดหรือไม่จริงเลย จนถึง เป็นจริงมากที่สุด เป็นแบบสอบถามมุ่งสอบถามลักษณะการทำงานของผู้นำหรือหัวหน้างาน แบ่งจำนวนข้อตามองค์ประกอบของทฤษฎี ดังนี้

- 1) การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) ข้อที่ 1-8 จำนวน 8 ข้อ
- 2) ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) ข้อที่ 9-16 จำนวน 8 ข้อ
- 3) ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Simulation) ข้อที่ 17-23 จำนวน 7 ข้อ
- 4) การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (Individualized Consideration) ข้อที่ 24-30 จำนวน 7 ข้อ

3.4.2.2 เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามลักษณะการทำงานของผู้นำหรือหัวหน้าท่าน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 5 คะแนน คือ ตรงกับลักษณะหัวหน้ามากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง ตรงกับลักษณะหัวหน้าค่อนข้างมาก 3 คะแนน ตรงกับลักษณะหัวหน้าปานกลางหรือเป็นบางส่วน 2 คะแนน ตรงกับลักษณะหัวหน้าเป็นส่วนน้อย และ 1 คะแนน หมายถึง ตรงกับลักษณะหัวหนำน้อยที่สุดหรือไม่จริงเลย

3.4.2.3 การแปลความหมายคะแนน

วิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยของข้อคำถามทั้งหมดในเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาในแต่ละด้านประกอบด้วย Idealized Influence การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (ข้อที่1-8) Inspiration Motivation ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ (ข้อที่ 9-16) Intellectual Simulation ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (ข้อที่17-23) Individualized Consideration การมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน (ข้อที่ 24-30)

ตารางที่ 3.3 ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับการวัดภาวะผู้นำแบบพัฒนา

ผู้นำ/หัวหน้าของท่านมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่อไปนี้ มาก น้อย เพียงใด	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1. สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1

3.4.3 แบบสอบถามการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ

3.4.3.1 ที่มาของแบบสอบถาม

แบบสอบถามลักษณะงาน หรือแบบสอบถามการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ เป็นแบบวัดที่สร้างภายใต้แนวคิด โมเดลการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ (Happy

Management) ซึ่งเป็นหนึ่งในโมเดลภายใต้องค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) โดยเครื่องมือหรือแบบวัดที่สร้างขึ้นใหม่ มีการพิจารณาสร้างข้อคำถามจากการสังเคราะห์และพิจารณาความสอดคล้องตามแนวคิดทั้งหมดจำนวน 31 ข้อ มีลักษณะการตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 8 ระดับ (Rating Scale) ตั้งแต่ น้อยที่สุดหรือไม่จริงเลย จนถึง เป็นจริงมากที่สุด เพื่อเพิ่มความละเอียดมากยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามการจัดการความสุขแบบเป็น อยู่ คือ มุ่งสอบถามลักษณะงานของบุคคลนั้น โดยแบ่งข้อคำถาม ตามองค์ประกอบของทฤษฎี ดังนี้

1) เป็น ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ การเป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจ เป็นคนได้เต็มศักยภาพและเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจ (ข้อที่ 1-6, 20, 21, 29) จำนวน 9 ข้อ

2) อยู่ ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ การอยู่ดีกินดี อยู่อย่างมี Passion อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในตำแหน่ง และอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ (ข้อที่ 7-13, 22-25, 28, 30, 31) จำนวน 15 ข้อ

3) คือ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ คือผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กร และคือภาพลักษณ์ขององค์กร (ข้อที่ 14-19, 26) จำนวน 7 ข้อ

นอกจากนี้ ข้อคำถามของแบบสอบถาม มีข้อความที่เป็นข้อคำถามลักษณะคำคุณศัพท์ที่กลับทิศทางจำนวน 6 ข้อ (ข้อ 3, 4, 8, 17, 18, 29) เพื่อเป็นการเน้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความละเอียดรอบคอบและอ่านทุกข้อคำถามเพื่อกันการตอบแบบสอบถามแบบไม่ตั้งใจและเพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำที่สุด

ตารางที่ 3.4 ตัวอย่างข้อคำถามสำหรับการวัดการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ

งานของท่าน	มาก	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อย	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก
1. ไม่ตรงกับจิตนิสัยของท่าน _____ _____ ตรงกับจิตนิสัยของท่าน	1	2	3	4	5	6	7	8
2. งานน่าเบื่อ- ไม่น่าทำ _____ _____ สนุก- น่าทำ	1	2	3	4	5	6	7	8

3.4.3 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) พัฒนาจาก

HAPPINOMETER

3.4.3.1 ที่มาของแบบสอบถาม

แบบสอบถามความสุขในชีวิตทั่วไป เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุข 9 มิติ มุ่งวัดความสุขที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันและการทำงานของบุคคล โดยเป็นแบบสอบถามที่

พัฒนาจากแบบวัดความสุขด้วยตนเอง หรือ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นการพัฒนาจากงานวิจัยของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล มีองค์ประกอบและแบ่งข้อคำถามตามมิติ ดังนี้

ความสุขในการทำงาน	จำนวน	56	ข้อ
1) Happy Body สุขภาพดี (ข้อที่ 1-6)	จำนวน	6	ข้อ
2) Happy Relax ผ่อนคลายดี (ข้อที่ 7-11)	จำนวน	5	ข้อ
3) Happy Heart น้ำใจดี (ข้อที่ 12-20)	จำนวน	9	ข้อ
4) Happy Soul มีคุณธรรมดี (ข้อที่ 21-25)	จำนวน	5	ข้อ
5) Happy Family ครอบครัวดี (ข้อที่ 26-28)	จำนวน	3	ข้อ
6) Happy Society สังคมดี (ข้อที่ 29-34)	จำนวน	6	ข้อ
7) Happy Brain ใฝ่รู้ดี (ข้อที่ 35-37)	จำนวน	3	ข้อ
8) Happy Money การเงินดี (ข้อที่ 38-41)	จำนวน	4	ข้อ
9) Happy Work Life การงานดี (ข้อที่ 42-56)	จำนวน	16	ข้อ

3.4.3.2 การแปลความหมายคะแนน

แบบสอบถามความสุขในชีวิตทั่วไป มีการแปลคะแนนโดยใช้โปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กเซล (HAPPINOMETER Excel Program: HEP) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้จัดเก็บข้อมูล ตลอดจนคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขที่แสดงผลค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในทุกตัวชี้วัด ทุกมิติและค่าเฉลี่ยรวมของแบบสอบถามชุดนี้ โดยมีการรายงานค่าเฉลี่ยในรูปแบบทุกมิติเป็นรายบุคคล และภาพรวมขององค์กร ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ตารางที่ 3.5 ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยจากการวัดความสุขในชีวิตทั่วไป

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
0.00-24.99	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00- 49.99	ไม่มีความสุข: Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า คนในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง

ตารางที่ 3.5 (ต่อ)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
50.00-74.99	มีความสุข: Happy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
75.00- 100.0	มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Happy ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

แหล่งที่มา: ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555: 39.

3.5 แนวทางในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถามให้มีคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

3.5.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ทั้งหมด 3 แบบสอบถาม คือ พัฒนาแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือเดิมที่มีผู้วิจัยอยู่ก่อนแล้ว ปรับข้อความในเรื่องของภาษาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 2 แบบสอบถาม ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องหัวหน้าของท่านหรือภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) และแบบสอบถามความสุขโดยทั่วไป ในที่นี้ คือความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนามาจากแบบวัดความสุขรายบุคคล หรือ HAPPINOMETER นอกจากนี้ ผู้วิจัยทำการสร้างแบบสอบถามใหม่จำนวน 1 ชุด คือ แบบสอบถามเรื่องลักษณะงานของท่านหรือการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ (Happy Management) ต่อมานำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบถูกต้องและความครอบคลุมถึงเนื้อหา (Contents Validity) ตรงตามทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวกับตัวแปร มาปรับปรุงแก้ไขข้อความเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้น ดำเนินการปรับแก้แบบสอบถามตามคำแนะนำและนำแบบสอบถามไปศึกษานำร่อง (Pilot Study) จำนวน 40 ชุด กับกลุ่มทดลองซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 เก็บและรวบรวมข้อมูลจากการทดสอบแบบสอบถาม

นำข้อมูลมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminating Power) เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพข้อคำถามรายข้อโดยใช้วิธีทางสถิติทดสอบ T-test และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (Item Total Correlation) โดยทดลองตัดทีละข้อความ จากนั้นคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) และตัดข้อความที่ทำให้ค่าครอนบาคต่ำ ดังนั้น ข้อคำถามในแบบสอบถามนี้ ค่าความเชื่อถือได้มาก (Reliability) จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550: 284) โดยวิเคราะห์ดังนี้

3.5.2.1 การใช้สถิติแบบที (T-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายข้อระหว่างกลุ่มคะแนนสูงกับกลุ่มคะแนนต่ำ

3.5.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item Total Correlation) เพื่อทดสอบความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบพบว่า ข้อคำถามของแบบสอบถามแต่ละชุดมีค่าอำนาจจำแนก (ค่า t) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์หาความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามด้วยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับทั้งฉบับ (Item Total Correlation) และไม่พบข้อคำถามที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำกว่า .02 (ดังแสดงรายละเอียดในภาคผนวก ข)

3.5.2.3 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นใหม่ คือ แบบแบบสอบถามลักษณะงานของท่านหรือการจัดการความสุขแบบเป็น อยู่ คือ (Happy Management) จำนวน 31 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ (0.928)

ทั้งนี้ ภายหลังจากตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สรุปจำนวนข้อคำถามที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 54 ข้อ แบ่งเป็น แบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาหรือลักษณะหัวหน้าของท่าน จำนวน 30 ข้อ แบบสอบถามเรื่องการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ หรือ ลักษณะงาน จำนวน 31 ข้อ และแบบสอบถามเรื่องความสุขทั่วไป จำนวน 56 ข้อ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 200 ข้อ

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาในองค์กรที่เป็นกรณีศึกษา คือองค์กรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่อง รุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์กรความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ

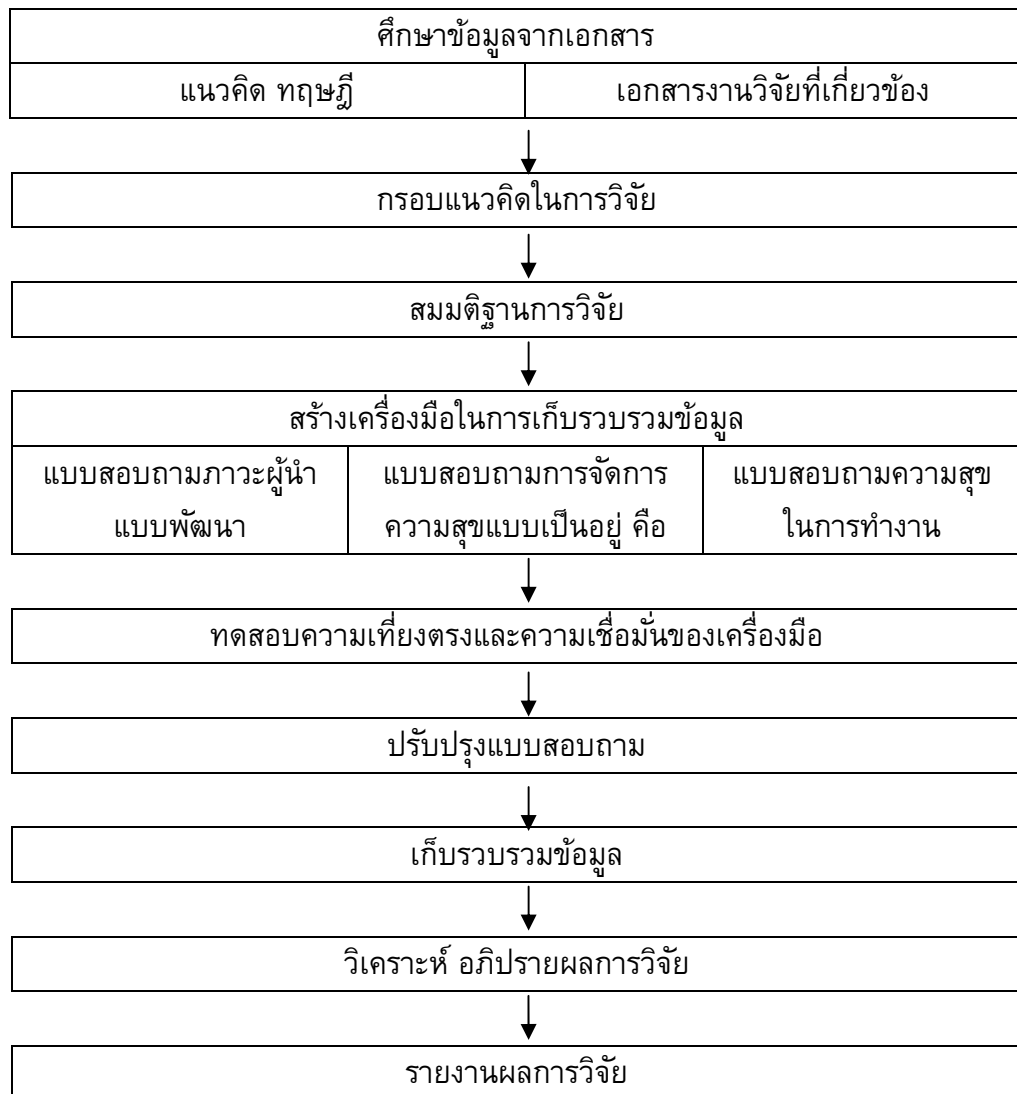
แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 19-23) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมุ่งเน้นกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาทำความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และเพื่อศึกษาทำความเข้าใจเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่ส่งผลต่อการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และสุดท้ายเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจเรื่องการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 วิธี ดังนี้

3.6.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร (Documentary)

การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยและอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อสามารถหาแนวทางสร้างความสุขในการทำงาน ได้อย่างเหมาะสม โดยทำการศึกษาจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ และ ข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการอภิปรายผลการศึกษา

3.6.2 การศึกษาข้อมูลจากการสำรวจ (Survey)

การศึกษาจากการสำรวจครั้งนี้ ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บจากข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามมอบให้ฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร หรือผู้ประสานขององค์กร ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ระหว่าง มีนาคม-เมษายน 2556 หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์แล้ว จึงนำข้อมูลมา ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน เพื่อแปลผล อภิปรายผล รายงานผล ตามขั้นตอนในการวิจัย แสดงดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัยสำหรับเสนอโครงการ

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา องค์การสร้างสุข ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถาม จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานและนอกสมมติฐาน ตามรายละเอียด ต่อไปนี้

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.7.1.1 หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ค่าพิสัย (Range) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการอธิบายข้อมูลปัจเจกบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.7.1.2 อธิบายข้อมูลในแต่ละด้านที่ทำศึกษาและบรรยายให้ทราบถึงภาวะผู้นำแบบพัฒนาในแต่ละด้าน การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ในแต่ละด้าน ตลอดจนโดยรวมซึ่งใช้ค่าทางสถิติคือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยสำเร็จรูปของความสุขในการทำงานซึ่งคำนวณค่าด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเอ็กเซล (Excel)

3.7.1.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ลำดับคะแนนเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ผลเป็นข้อมูลทางสถิติและภาษาวิชาการ

3.7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

3.7.2.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มแบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบพัฒนาในระดับสูงกับระดับต่ำ ตลอดจนการจัดการความสุขและความสุขในการทำงาน รวมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

3.7.2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงานในระดับสูง ระดับกลาง และระดับต่ำ รวมทั้งวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ตลอดจนความสุขในการทำงานต่อปัจจัยส่วนบุคคล (ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้) ที่แตกต่างกันมากกว่า 2 กลุ่ม

3.7.2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 3.6 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมาก มีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย	One-Way ANOVA Independent Samples t-test
สมมติฐานที่ 2 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมี การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มากกว่าผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย	One-Way ANOVA Independent Samples t-test
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ ระดับมาก มีความสุขในการทำงานมากกว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ระดับ น้อย	One-Way ANOVA Independent Samples t-test
สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุข แบบเป็น-อยู่-คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้	Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง“ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรเอกชนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่อง รุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ แก้วพิจิตรและคณะ, 2554: 19-23) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จำนวน 3 องค์กร จาก 7 องค์กร จำนวน 415 คน ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอและวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่าง ๆ แบ่งเป็นการนำเสนอลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน รวมทั้งผลการวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือสมมติฐาน เพื่อพิจารณาในรายละเอียดตามปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรเอกชนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่อง รุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ แก้วพิจิตรและคณะ, 2554: 19-23) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จำนวน 3 องค์กร จำนวนทั้งสิ้น 3,605 คน สามารถเก็บข้อมูลได้จำนวน 415 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดซึ่งมีลักษณะส่วนบุคคล(ดังสรุปไว้ในตารางที่ 4.1) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นเพศชายจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 41 เพศหญิงจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 59

4.1.2 ช่วงอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่างอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา 31-40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 37 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2

4.1.3 วุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาคือ ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมา คือ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 43 ระดับปริญญาโท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8 และระดับปริญญาเอก ไม่พบกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับการศึกษานี้

4.1.4 ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่ง พนักงาน-พนักงานอาวุโส จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 106 คน ร้อยละ 26 และระดับผู้จัดการขึ้นไปจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4

4.1.5 ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมา ประสบการณ์ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 28 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในระหว่างมีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และสุดท้ายประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19

4.1.6 รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนจากบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ต่อมา ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และสุดท้ายผู้ที่มีรายได้สูงกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 3 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N= 415)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	172	41
	หญิง	243	59
อายุ	21-30 ปี	209	50
	31-40 ปี	153	37
	41-50 ปี	44	11
	50 ปีขึ้นไป	9	2
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	43
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	49
	ปริญญาโท	32	8
	ปริญญาเอก	-	-

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (N= 415)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน	ระดับพนักงานพนักงานอาวุโส	292	70
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	26
	ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	4
ประสบการณ์ทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	79	19
	1-5 ปี	126	30
	5-10 ปี	114	28
	10 ปีขึ้นไป	96	23
รายได้เฉลี่ยรวมต่อ เดือน จากบริษัท	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	4
	10,000 - 20,000 บาท	180	43
	20,001 – 30,000 บาท	123	30
	30,001 – 40,000 บาท	59	14
	40,001 – 50,000 บาท	26	6
	50,000 บาทขึ้นไป	11	3

สรุป ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่ กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ตำแหน่งงานอยู่ในระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรภาวะผู้นำแบบพัฒนา (Transformational Leadership) และการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ (Happy Management)

ผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของตัวแปรภาวะผู้นำแบบพัฒนาแสดงระดับการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อหัวหน้างานของตนเอง โดยการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ผู้นำมีการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม และผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน สำหรับตัวแปรการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ “เป็น” การเป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจโดยต้องเป็นคนที่เต็มศักยภาพและเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจอยู่” การอยู่ดีกินดี มี Passion อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อน

ร่วมงานดีตลอดจนอยู่ในตำแหน่ง อาชีพที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ “คือ” คือผลงานขององค์กร ความหวังขององค์กรและภาพลักษณ์ขององค์กร สำหรับซึ่งผลการศึกษาดังตารางที่ 4.2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าต่ำสุด (MIN)	ค่าสูงสุด (MAX)
ภาวะผู้นำแบบพัฒนา				
การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	3.86	0.715	1.13	5.00
ผู้นำมีการสร้างแรงบันดาลใจ	3.33	0.654	0.88	4.38
ผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม	3.75	0.744	1.00	5.00
ผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน	3.74	0.745	1.00	5.00
โดยรวม	3.79	0.689	1.03	5.00
การจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ				
เป็น	5.52	1.033	2.67	8.00
อยู่	5.88	1.033	1.80	8.00
คือ	5.73	1.172	1.71	8.00
โดยรวม	5.74	0.970	2.25	7.80

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้เรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาคิดเป็นระดับคะแนน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (3.79) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ (0.689) ค่าต่ำสุดอยู่ที่ (1.03) ค่าสูงสุด (5.00) สำหรับองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยที่ (3.86) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ (0.715) ค่าต่ำสุด อยู่ที่ (1.13) และค่าสูงสุด (5.00) ด้านผู้นำมีการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยที่ (3.33) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ (0.654) ค่าต่ำสุดอยู่ที่ (0.88) และค่าสูงสุด (4.38) สำหรับด้านผู้นำส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่มมีค่าเฉลี่ยที่ (3.75) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ (0.744) ค่าต่ำสุดอยู่ที่ (1.00) และค่าสูงสุด (5.00) และด้านผู้นำมอบหมายงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (3.74) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ (0.745) ค่าต่ำสุด อยู่ที่ (1.00) และค่าสูงสุด (5.00) สำหรับผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนาของตัวแปรของการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความสุขแบบ เป็น อยู่ คือ โดยรวมค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (5.74) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ (0.970) ค่าต่ำสุดอยู่ที่ (2.25) และค่าสูงสุด (7.80) ส่วนองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ “เป็น” การเป็นตัวตนที่แท้จริง เป็นสุขทางใจโดยต้อง เป็นคนที่เต็มศักยภาพและเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพอใจมีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ที่ (5.52) ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานที่ (1.033) ค่าต่ำสุด อยู่ที่ (2.67) และค่าสูงสุด (8.00) ด้าน “อยู่” การอยู่ดี กินดี มี Passion อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี และอยู่ในตำแหน่ง อาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยที่ (5.88) ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานที่ (1.033) ค่าต่ำสุดอยู่ที่ (1.80) และค่าสูงสุด (8.00) และ “คือ” คือผลงานขององค์กร ความหวังขององค์กรและ ภาพลักษณ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยที่ (5.73) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ (1.172) ค่าต่ำสุดอยู่ที่ (1.71) และค่าสูงสุด (8.00)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานตามระดับ ภาวะผู้นำแบบพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานตามระดับภาวะผู้นำแบบ พัฒนา เมื่อทดสอบระดับความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนาและความสุขในการทำงาน ที่มีระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนาต่างกันสามกลุ่ม คือ กลุ่มหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับ น้อย(กลุ่มคะแนนต่ำกว่า Percentile ที่ 33) กลุ่มหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับปานกลาง (กลุ่มคะแนน Percentile ที่ 34-65) และกลุ่มหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมาก (กลุ่ม คะแนนสูงกว่า Percentile ที่ 66) โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบ พัฒนาในระดับต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ($F=14.536$, $p<.05$) (ดังตารางที่ 4.3) นอกจากนี้ พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากและปาน กลางมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย ($59.822 > 56.129$, 54.072 , $p<.05$, โดยการเปรียบเทียบความต่างของค่าเฉลี่ยดังตารางที่ 4.3.1) ผลที่พบ นี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาอยู่ในระดับมากมีความสุขในการ ทำงานมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาอยู่ในระดับน้อย โดยพบความแตกต่างชัดเจนใน ด้านน้ำใจดี ($F=6.404$, $p<.05$) ด้านจิตวิญญาณดี ($F=4.144$, $p<.05$) ด้านสังคมดี ($F= 5.093$, $p<.05$) ด้านใฝ่ รู้ดี($F=4.180$, $p<.05$) และด้านการงานดี ($F=19.959$, $p<.05$) ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบ ความแตกต่างที่ชัดเจน(ดังตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ตารางผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะภาวะผู้นำแบบพัฒนา กับ
ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ภาวะผู้นำ แบบพัฒนา	N	$\bar{X}$	S.D	F	p
1. สุขภาพดี (Happy Body)	มาก	246	57.60	15.543	0.977	0.377
	ปานกลาง	156	55.48	15.941		
	น้อย	13	58.85	16.602		
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	มาก	246	47.48	12.871	2.477	0.085
	ปานกลาง	156	45.29	13.115		
	น้อย	13	41.15	13.716		
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	มาก	246	69.16	10.705	6.404*	0.002
	ปานกลาง	156	65.99	9.752		
	น้อย	13	61.97	14.404		
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	มาก	246	68.39	13.491	4.144*	0.017
	ปานกลาง	156	65.16	11.838		
	น้อย	13	72.69	14.806		
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	มาก	246	49.56	18.368	0.057	0.944
	ปานกลาง	156	50.16	16.946		
	น้อย	13	49.36	21.370		
6. สังคมดี (Happy Society)	มาก	246	53.88	12.072	5.093*	0.007
	ปานกลาง	156	51.52	10.141		
	น้อย	13	44.87	15.971		
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	มาก	246	59.45	15.817	4.180*	0.016
	ปานกลาง	156	55.98	13.075		
	น้อย	13	50.64	16.826		
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	มาก	246	56.22	17.995	1.134	0.323
	ปานกลาง	156	53.64	16.890		
	น้อย	13	52.88	18.857		
9. การงานดี (Happy Work-life)	มาก	246	61.67	11.105	19.959*	0.000
	ปานกลาง	156	54.76	11.350		
	น้อย	13	51.52	18.668		
ผลรวมความสุขในการทำงาน (All Item in Happiness)	มาก	246	59.82	7.562	14.536*	0.000
	ปานกลาง	156	56.13	6.515		
	น้อย	13	54.07	9.994		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ตารางที่ 4.4 ผลการเปรียบเทียบความต่างของค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานตามระดับ
ภาวะผู้นำแบบพัฒนา

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ภาวะผู้นำแบบพัฒนา		
		1	2	3
โดยรวม(S)				
น้อย (1)	54.07	-		
ปานกลาง (2)	56.13	2.057	-	
มาก(3)	59.82	5.756*	3.694*	-
น้ำใจดี (S)				
น้อย (1)	61.97	-		
ปานกลาง (2)	65.99	4.023	-	
มาก(3)	69.16	7.196*	3.172*	-
จิตวิญญาณดี (L)				
น้อย (1)	72.69	-		
ปานกลาง (2)	65.16	7.532*	-	
มาก(3)	68.39	4.298	3.234*	-
สังคมดี (S)				
น้อย (1)	44.87	-		
ปานกลาง (2)	51.52	6.650	-	
มาก(3)	53.88	9.002*	2.353	-
ใฝ่รู้ดี(L)				
น้อย (1)	50.64	-		
ปานกลาง (2)	55.98	5.343	-	
มาก(3)	59.45	8.812*	3.469*	-
การงานดี (S)				
น้อย (1)	51.52	-		
ปานกลาง (2)	54.76	3.251	-	
มาก(3)	61.67	10.155*	6.914*	-

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05
(S) Scheffe, (L) LSD

4.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ ตามระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ตามระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนา เมื่อทดสอบระดับความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนา และการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่มีระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนาต่างกันสามกลุ่มโดยใช้ One-Way ANOVA พบว่า หัวหน้าที่มีระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนาต่างกันมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ($F=43.985$, $p<.05$) (ดังตารางที่ 4.5) นอกจากนี้ พบว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากและปานกลางมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย ($187.64 > 166.16$, 136.38 โดยการเปรียบเทียบจากตารางความต่างของค่าเฉลี่ยแบบเชฟเฟ Scheffe, ดังตารางที่ 4.6) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาอยู่ในระดับน้อยเมื่อแยกวิเคราะห์การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ 3 ด้าน พบว่า การจัดการความสุขแบบ เป็น ($F= 35.175$, $p < .05$) ด้านการจัดการความสุขแบบ อยู่ พบว่า มีความแตกต่างอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ($F=34.439$, $p<.05$) และการจัดการความสุขแบบ คือ มีความแตกต่างอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ($F= 38.189$, $p<.05$) (ดังตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5 ตารางผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างลักษณะภาวะผู้นำแบบพัฒนากับการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ

ความสุขในการทำงาน	ภาวะผู้นำแบบพัฒนา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1 เป็น	มาก	246	52.44	8.652	35.175*	0.000
	ปานกลาง	156	46.01	8.128		
	น้อย	13	39.92	12.867		
2 อยู่	มาก	246	92.60	13.515	34.439*	0.000
	ปานกลาง	156	83.40	15.363		
	น้อย	13	66.85	18.133		
3 คือ	มาก	246	42.60	7.239	38.189*	0.000
	ปานกลาง	156	37.11	7.787		
	น้อย	13	29.62	10.413		
4 ผลรวมของการจัดการ ความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ (All total Happy Management)	มาก	246	187.64	26.140	43.985*	0.000
	ปานกลาง	156	166.16	28.128		
	น้อย	13	136.38	39.494		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบความต่างของค่าเฉลี่ยของการจัดการความสุขแบบ
เป็น-อยู่-คือ ตามระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนา

การจัดการความสุข แบบเป็น-อยู่-คือ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ภาวะผู้นำแบบพัฒนา		
		1	2	3
โดยรวม (S)				
น้อย (1)	136.38	-		
ปานกลาง (2)	166.16	30.135*	-	
มาก(3)	187.64	51.253*	21.118*	-
เป็น (S)				
น้อย (1)	39.92	-		
ปานกลาง (2)	46.01	6.083	-	
มาก(3)	52.44	12.520*	6.437*	-
อยู่ (S)				
น้อย (1)	66.85	-		
ปานกลาง (2)	83.40	16.558*	-	
มาก(3)	92.60	25.747*	9.190*	-
คือ (S)				
น้อย (1)	29.62	-		
ปานกลาง (2)	37.11	7.494*	-	
มาก(3)	42.60	12.986*	5.493*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

(S) Scheffe, (L) LSD

4.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานตามระดับ การจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือ

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานตามระดับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ เมื่อทดสอบระดับความแตกต่างระหว่างการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงานที่มีระดับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สามกลุ่ม โดยใช้ One-Way ANOVA พบว่า พนักงานที่มีระดับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ โดยรวมต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($F=63.449$, $p<.05$) (ดังตารางที่ 4.7) นอกจากนี้ พบว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ระดับมากและปานกลางมี

ความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบ เป็นอยู่-คือ ระดับน้อย ($62.00 > 55.98, 49.66$ โดยการเปรียบเทียบจากตารางความต่างของค่าเฉลี่ยแบบเชฟเฟ Scheffe ดังตารางที่ 4.8) ซึ่งพบว่า สนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ ระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ ระดับน้อยเมื่อแบ่งแยกความสุขในการทำงานออกแต่ละด้าน พบว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ มีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันในด้าน สุขภาพดี ($F=4.787, p<.05$) ด้านผ่อนคลายดี ($F=20.665, p<.05$) ด้านน้ำใจดี ($F=12.338, p<.05$) ด้านจิตวิญญาณดี ($F= 5.490, p<.05$) ด้านครอบครัวดี ($F=4.223, p<.05$) ด้านสังคมดี ($F=20.240, p<.05$) และการงานดี ($F= 87.745, p<.05$) (ดังตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7 ตารางผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ กับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	การจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. สุขภาพดี (Happy Body)	มาก	183	59.51	14.937	4.787*	0.009
	ปานกลาง	207	54.73	16.042		
	น้อย	25	54.80	16.360		
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	มาก	183	49.89	13.113	20.655*	0.000
	ปานกลาง	207	44.90	11.342		
	น้อย	25	34.20	15.987		
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	มาก	183	70.46	10.004	12.338*	0.000
	ปานกลาง	207	65.94	10.515		
	น้อย	25	62.78	11.339		
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	มาก	183	69.48	11.750	5.490*	0.004
	ปานกลาง	207	65.99	13.719		
	น้อย	25	62.40	13.853		
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	มาก	183	52.60	16.795	4.223*	0.015
	ปานกลาง	207	47.75	18.405		
	น้อย	25	46.00	19.264		
6. สังคมดี (Happy Society)	มาก	183	56.22	11.126	20.240*	0.000
	ปานกลาง	207	50.66	11.131		
	น้อย	25	44.00	11.160		
7. ใฝ่ รู้ดี (Happy Brain)	มาก	183	59.65	14.779	2.618	0.074
	ปานกลาง	207	56.72	15.055		
	น้อย	25	54.33	15.047		

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	การจัดการความสุข แบบเป็น-อยู่-คือ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
8.สุขภาพเงินดี (Happy Money)	มาก	183	56.05	16.831	2.782	0.063
	ปานกลาง	207	55.31	18.020		
	น้อย	25	47.25	18.670		
9.การงานดี (Happy Work-life)	มาก	183	65.56	9.653	87.785*	0.000
	ปานกลาง	207	54.56	10.123		
	น้อย	25	43.67	12.491		
ผลรวมความสุขในการทำงาน (All Item in Happiness)	มาก	183	62.00	6.461	63.449*	0.000
	ปานกลาง	207	55.98	6.716		
	น้อย	25	49.66	6.461		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าความต่างของค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานตาม
ระดับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ		
		1	2	3
โดยรวม (S)				
น้อย (1)	49.66	-		
ปานกลาง (2)	55.98	6.323*	-	
มาก(3)	62.00	12.348*	6.025*	-
สุขภาพดี (S)				
น้อย (1)	54.80	-		
ปานกลาง (2)	54.73	.0656	-	
มาก(3)	59.51	4.708*	4.774*	-
ผ่อนคลายดี (S)				
น้อย (1)	34.20	-		
ปานกลาง (2)	44.90	10.703*	-	
มาก(3)	49.89	15.691*	4.987*	-
น้ำใจดี (S)				
น้อย (1)	62.78	-		
ปานกลาง (2)	65.94	3.164	-	
มาก(3)	70.46	7.683*	4.519*	-

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความสุขในการ ทำงาน	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	การจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ		
		1	2	3
จิตวิญญาณดี (S)				
น้อย (1)	62.40	-		
ปานกลาง (2)	65.99	3.590	-	
มาก(3)	69.48	7.081*	3.491*	-
ครอบครัวดี (S)				
น้อย (1)	46.00	-		
ปานกลาง (2)	47.75	1.746	-	
มาก(3)	52.60	6.596	4.850*	-
สังคมดี (S)				
น้อย (1)	44.00	-		
ปานกลาง (2)	50.66	6.660*	-	
มาก(3)	56.22	12.215*	5.555*	-
การทำงานดี (S)				
น้อย (1)	43.67	-		
ปานกลาง (2)	54.56	10.897*	-	
มาก(3)	65.56	21.897*	10.999*	-

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

(S) Scheffe, (L) LSD

4.6 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนาย ตามสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ เมื่อนำตัวแปร ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ มาวิเคราะห์ในการหาค่าอำนาจการทำนายโดยใช้วิธีสถิติความถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรทั้งหมดร่วมกันทำนายได้ 32.2% อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการวิเคราะห์แยกแบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน คือ การจัดการความสุขแบบ “อยู่” ซึ่งมีอำนาจในการทำนายมากที่สุด คือ 30.2% ($F=178.925$, $p < .05$) รองลงมา ภาวะผู้นำแบบพัฒนาด้านการที่

ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง คือ 1.3% ($F=94.720$, $p<.05$) และการจัดการความสุขแบบ “คือ” ทำนายได้ 0.7% ($F=64.920$, $p<.05$) (ดังตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ต่อความสุขในการทำงาน

ตัวพยากรณ์	R ² (%ทำนาย)	B	Beta	t	p
การจัดการความสุขแบบ “อยู่”	30.2%	0.195	0.403	6.092	0.000
ภาวะผู้นำแบบพัฒนาด้านการที่ผู้นำ	1.3%	0.142	0.108	2.412	0.016
ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง					
การจัดการความสุขแบบ “คือ”	0.7%	0.121	0.132	1.990	0.047
Constant		31.787		15.523	0.000

หมายเหตุ: $R^2 = 32.2\%$, $F = 190.523$ $p<.05$

สำหรับการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ทำนายแยกออกตามตัวแปร พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา สามารถวิเคราะห์อำนาจทำนายความสุขในการทำงานได้ 11.6% เมื่อวิเคราะห์แบบ Stepwise พบว่า ตัวแปรเรื่องภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้มากที่สุด คือด้านการมอบหมายงานที่ทำทลายให้กับพนักงาน ซึ่งมีค่าอำนาจในการทำนาย 10.4% ($F=48.136$, $p<.05$) รองลงมาคือ การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง เพิ่มค่าอำนาจทำนายอีก 1.2% โดยค่าทำนายทั้งหมดรวมเป็น 11.6% ($F=53.506$, $p<.05$) (ดังตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายภาวะผู้นำแบบพัฒนาต่อความสุขในการทำงาน

ตัวพยากรณ์	R ² (%ทำนาย)	B	Beta	t	p
การมอบหมายงานที่ทำทลายให้กับพนักงาน	10.4%	0.263	0.183	2.392	0.017
ภาวะผู้นำแบบพัฒนาด้านการที่ผู้นำ					
ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง	1.2%	0.232	0.177	2.317	0.021
Constant		44.214		22.638	0.000

หมายเหตุ: $R^2 = 11.6\%$, $F = 53.506$, $p<.05$

การวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน ทำนายแยกออกตามตัวแปรตัวต่อไป พบว่า การจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ สามารถวิเคราะห์อำนาจทำนายความสุขในการทำงานได้ 31.2% เมื่อวิเคราะห์แบบStepwise พบว่า ตัวแปรเรื่องการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้มากที่สุด คือ การจัดการความสุขแบบ “อยู่” 30.2% ($F=178.925$, $p<.05$) รองลงมาคือ การจัดการความสุขแบบ “คือ” เพิ่มค่าอำนาจทำนายอีก 1.0% โดยค่าทำนายทั้งหมดรวมเป็น 31.2% ($F=184.695$, $p<.05$) (ดังตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์อำนาจในการทำนายการจัดการความสุขแบบเป็นอยู่-คือ ต่อความสุขในการทำงาน

ตัวพยากรณ์	R ² (%ทำนาย)	B	Beta	t	p
การจัดการความสุขแบบ “อยู่”	30.2%	0.206	0.426	6.460	0.000
การจัดการความสุขแบบ “คือ”	1.0%	0.145	0.158	2.402	0.017
Constant		34.247		19.173	0.000

หมายเหตุ: $R^2 = 31.2\%$, $F = 184.695$, p

4.7 ผลการทดสอบอื่นๆ นอกเหนือสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยรวม พบว่า เพศ ($t = 1.266$, $p>.05$) อายุ ($t = 0.709$, $p>.05$) การศึกษา ($t = 0.526$, $p>.05$) คือ ไม่พบความแตกต่างในเรื่องของความสุขในการทำงาน อย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ สำหรับปัจจัยด้านตำแหน่งในปัจุบัน ($t = 6.754$, $p<.05$) ประสบการณ์ทำงาน ($t = 3.838$, $p<.05$) และรายได้ ($t = 4.056$, $p<.05$) พบความแตกต่างอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ (ดังตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน		
ข้อมูลส่วนบุคคล	t	p
เพศ	1.266	0.206
อายุ	0.709	0.547
การศึกษา	0.526	0.591
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	6.754*	0.001
ประสบการณ์ทำงาน	3.838*	0.010
รายได้	4.056*	0.001

4.7.1 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่าพนักงานชายและหญิงที่มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ($t=1.266$, $p>.05$) และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นด้าน พบว่า พนักงานชายและหญิงมีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี ($t= 6.420$, $p<.05$) จิตวิญญาณดี ($t= 2.095$, $p<.05$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(ดังตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีเพศต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
1. สุขภาพดี (Happy Body)	ชาย	172	51.05	16.64	6.420*	0.000
	หญิง	243	60.95	13.66		
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	ชาย	172	46.19	13.27	0.349	0.727
	หญิง	243	46.65	12.89		
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	ชาย	172	67.60	10.99	0.227	0.820
	หญิง	243	67.84	10.37		
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	ชาย	172	65.73	13.50	2.095*	0.037
	หญิง	243	68.44	12.60		
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	ชาย	172	48.21	17.14	1.507	0.133
	หญิง	243	50.89	18.38		
6. สังคมดี (Happy Society)	ชาย	172	52.30	12.40	0.600	0.549
	หญิง	243	53.00	11.08		
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	ชาย	172	59.98	15.94	-2.425*	0.016
	หญิง	243	56.38	14.13		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	p
8.สุขภาพเงินดี (Happy Money)	ชาย	172	55.01	17.97	0.132	0.895
	หญิง	243	55.25	17.41		
9.การงานดี (Happy Work-life)	ชาย	172	59.46	12.85	-1.005	0.315
	หญิง	243	58.26	11.37		
ผลรวมความสุขในการทำงาน (All Item in Happiness)	ชาย	172	57.70	7.90	1.266	0.206
	หญิง	243	58.65	7.21		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.7.2 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ($t=1.266$, $p<.05$) โดยแยกเป็นด้านที่พบความแตกต่างได้แก่ ด้านสุขภาพดี ($t=4.654$, $p<.05$) ด้านครอบครัวดี ($t=6.060$, $p<.05$) ด้านไฟ รั้วดี ($t=3.059$, $p<.05$) และด้านการงานดี ($t=8.845$, $p<.05$) ส่วนในด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(ดังตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. สุขภาพดี (Happy Body)	21-30 ปี	209	56.56	15.35	4.654*	0.003
	31-40ปี	153	55.13	15.75		
	41-50ปี	44	61.02	16.52		
	50 ปีขึ้นไป	9	72.22	8.33		
2.ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	21-30 ปี	209	46.12	12.59	2.029	0.109
	31-40ปี	153	45.88	12.90		
	41-50ปี	44	48.07	14.68		
	50 ปีขึ้นไป	9	56.11	14.95		
3.น้ำใจดี (Happy Heart)	21-30 ปี	209	67.94	10.58	0.614	0.606
	31-40ปี	153	66.98	10.51		
	41-50ปี	44	69.19	10.63		
	50 ปีขึ้นไป	9	69.14	14.12		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
4.จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	21-30 ปี	209	65.96	12.81	2.337	0.073
	31-40ปี	153	67.88	13.21		
	41-50ปี	44	71.25	11.57		
	50 ปีขึ้นไป	9	70.00	18.54		
5.ครอบครัวดี (Happy Family)	21-30 ปี	209	46.97	17.66	6.060*	0.000
	31-40ปี	153	51.03	17.00		
	41-50ปี	44	55.49	18.76		
	50 ปีขึ้นไป	9	65.74	19.74		
6.สังคมดี (Happy Society)	21-30 ปี	209	52.33	11.64	0.709	0.547
	31-40ปี	153	52.56	11.23		
	41-50ปี	44	54.17	13.08		
	50 ปีขึ้นไป	9	56.94	11.60		
7.ไฟ รั้วดี (Happy Brain)	21-30 ปี	209	59.97	15.32	3.059*	0.028
	31-40ปี	153	55.50	14.88		
	41-50ปี	44	57.20	13.16		
	50 ปีขึ้นไป	9	52.78	11.79		
8.สุขภาพเงินดี (Happy Money)	21-30 ปี	209	56.34	17.50	0.964	0.410
	31-40ปี	153	54.66	17.06		
	41-50ปี	44	51.85	19.47		
	50 ปีขึ้นไป	9	52.08	20.49		
9.การงานดี (Happy Work-life)	21-30 ปี	209	55.94	12.38	8.845*	0.000
	31-40ปี	153	61.00	10.33		
	41-50ปี	44	62.95	11.74		
	50 ปีขึ้นไป	9	65.55	15.81		
ผลรวมความสุขในการทำงาน (All Item in Happiness)	21-30 ปี	209	57.35	7.65	4.302*	0.005
	31-40ปี	153	58.47	6.69		
	41-50ปี	44	60.71	8.01		
	50 ปีขึ้นไป	9	63.69	10.42		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

4.7.3 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยรวมมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ($t=0.526$, $p<.05$) นอกจากนี้เมื่อแยกออกเป็นด้านพบว่า ด้านครอบครัว($t=4.612$, $p<.05$) ด้านใฝ่ รู้ดี($t=20.294$, $p<.05$) ด้านสุขภาพ เงินดี ($t=4.951$, $p<.05$) และการงานดี ($t=6.913$, $p<.05$) ส่วนในด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(ดังตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1.สุขภาพดี (Happy Body)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	58.13	16.31	1.490	0.226
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	55.49	15.67		
	ปริญญาโท	32	58.28	11.95		
2.ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	45.95	13.48	1.626	0.198
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	47.40	12.44		
	ปริญญาโท	32	43.28	13.95		
3.น้ำใจดี (Happy Heart)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	67.40	11.05	0.239	0.788
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	67.91	9.86		
	ปริญญาโท	32	68.66	12.94		
4.จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	67.82	13.23	0.735	0.480
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	66.59	12.57		
	ปริญญาโท	32	69.06	14.89		
5.ครอบครัวดี (Happy Family)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	52.51	17.38	4.612*	0.010
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	47.10	17.76		
	ปริญญาโท	32	51.56	19.68		
6.สังคมดี (Happy Society)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	52.84	12.14	0.686	0.504
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	52.26	11.17		
	ปริญญาโท	32	54.82	11.74		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
7. ใฝ่ รู้ดี (Happy Brain)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	53.35	13.73	20.294	0.000
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	60.17	14.90		
	ปริญญาโท	32	68.49	15.00		
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	52.06	17.63	4.651*	0.008
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	57.41	17.50		
	ปริญญาโท	32	58.01	16.13		
9. การงานดี (Happy Work-life)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	61.13	11.23	6.913*	0.001
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	57.29	12.19		
	ปริญญาโท	32	54.84	12.75		
ผลรวมความสุขในการทำงาน (All Item in Happiness)	ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	58.65	7.52	0.526	0.591
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	204	57.87	7.53		
	ปริญญาโท	32	58.45	7.38		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

4.7.4 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ผลวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ($t = 6.754$, $p < .05$) เมื่อแยกออกเป็นด้าน พบว่า ด้านน้ำใจดี ($t = 5.627$, $p < .05$) ด้านสุขภาพเงินดี ($t = 5.740$, $p < .05$) และด้านการงานดี ($t = 10.164$, $p < .05$) ตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการทำงานด้านดังกล่าวต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับด้านอื่นไม่ปรากฏ (ดังตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	ระดับตำแหน่งงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. สุขภาพดี (Happy Body)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	57.89	15.98	2.394	0.093
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	54.01	14.71		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	56.84	16.08		
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	45.89	13.32	1.084	0.339
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	47.55	12.14		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	49.41	13.33		
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	66.88	10.86	5.627*	0.004
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	69.00	9.75		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	74.84	8.65		
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	66.95	12.95	0.717	0.489
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	67.78	12.93		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	70.59	15.19		
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	49.00	17.94	1.140	0.321
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	52.04	17.01		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	49.78	22.22		
6. สังคมดี (Happy Society)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	51.94	11.73	2.409	0.091
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	54.24	10.27		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	56.37	16.35		
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	58.08	14.43	0.598	0.550
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	56.84	15.63		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	60.78	20.15		
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	53.47	18.29	5.740*	0.003
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	58.20	14.97		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	65.07	16.10		
9. การงานดี (Happy Work-life)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	57.07	11.86	10.164*	0.000
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	62.88	11.42		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	61.96	11.70		
ผลรวมความสุขใน การทำงาน (All Item in Happiness)	ระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส	292	57.43	7.60	6.754*	0.001
	ระดับหัวหน้างานผู้ช่วยผู้จัดการ	106	59.92	6.60		
	ระดับผู้จัดการขึ้นไป	17	60.06	8.75		

4.7.5 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับหรือจำนวนปีของประสบการณ์แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ ($t=3.838$, $p>.05$) เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า ด้านใฝ่รู้ดี ($t= 4.600$, $p<.05$) และด้านการงานดี ($t=14.413$, $p<.05$) มีความแตกต่างอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ สำหรับด้านอื่นๆไม่ปรากฏความแตกต่าง (ดังตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. สุขภาพดี (Happy Body)	น้อยกว่า 1 ปี	79	58.23	14.61	0.159	0.184
	1-5 ปี	126	54.29	16.99		
	5-10 ปี	114	57.98	14.34		
	10 ปีขึ้นไป	96	57.71	16.29		
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	น้อยกว่า 1 ปี	79	46.52	12.54	0.592	0.621
	1-5 ปี	126	45.87	13.28		
	5-10 ปี	114	46.54	13.22		
	10 ปีขึ้นไป	96	47.08	13.05		
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	น้อยกว่า 1 ปี	79	67.76	9.89	2.251	0.082
	1-5 ปี	126	68.17	11.05		
	5-10 ปี	114	68.30	10.75		
	10 ปีขึ้นไป	96	66.52	10.55		
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	น้อยกว่า 1 ปี	79	67.22	12.70	2.468	0.062
	1-5 ปี	126	65.04	13.50		
	5-10 ปี	114	69.25	11.75		
	10 ปีขึ้นไป	96	68.07	13.85		
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	น้อยกว่า 1 ปี	79	46.84	18.70	1.025	0.382
	1-5 ปี	126	47.88	18.53		
	5-10 ปี	114	51.24	16.79		
	10 ปีขึ้นไป	96	52.95	17.27		
6. สังคมดี (Happy Society)	น้อยกว่า 1 ปี	79	53.43	12.23	1.025	0.382
	1-5 ปี	126	51.45	11.38		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ประสบการณ์ ทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
7. ใฝ่ รู้ดี (Happy Brain)	5-10 ปี	114	52.49	11.27	4.600*	0.004
	10 ปีขึ้นไป	96	54.04	11.88		
	น้อยกว่า 1 ปี	79	60.23	12.73		
	1-5 ปี	126	60.12	17.11		
	5-10 ปี	114	57.53	14.71		
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	10 ปีขึ้นไป	96	53.39	13.11	0.167	0.919
	น้อยกว่า 1 ปี	79	55.93	18.77		
	1-5 ปี	126	55.65	17.24		
	5-10 ปี	114	54.50	17.41		
	10 ปีขึ้นไป	96	54.62	17.61		
9. การงานดี (Happy Work-life)	น้อยกว่า 1 ปี	79	54.83	11.48	14.413*	0.000
	1-5 ปี	126	55.19	12.55		
	5-10 ปี	114	61.76	10.44		
	10 ปีขึ้นไป	96	63.12	11.08		
	น้อยกว่า 1 ปี	79	57.41	6.66		
ผลรวมความสุขในการทำงาน (All Item in Happiness)	1-5 ปี	126	56.78	8.35	3.838*	0.010
	5-10 ปี	114	59.44	6.86		
	10 ปีขึ้นไป	96	59.48	7.40		
	5-10 ปี	114	59.44	6.86		
	10 ปีขึ้นไป	96	59.48	7.40		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

4.7.6 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ($t=4.056$, $p<.05$) เมื่อแยกออกเป็นด้าน พบว่า ด้านสุขภาพการเงินดี ($t= 5.405$, $p<.05$) และด้านการงานดี ($t=9.133$, $p<.05$) ส่วนด้านอื่นๆไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(ดังตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยรวม ต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
1. สุขภาพดี (Happy Body)	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	68.13	14.36	1.865	0.099
	10,000-20,000 บาท	180	56.11	16.78		
	20,001-30,000 บาท	123	55.98	14.91		
	30,001-40,000 บาท	59	57.80	14.81		
	40,001-50,000 บาท	26	56.73	14.42		
	50,000 บาทขึ้นไป	11	57.27	12.52		
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	44.69	6.18	1.250	0.285
	10,000-20,000 บาท	180	45.75	14.17		
	20,001-30,000 บาท	123	46.30	12.23		
	30,001-40,000 บาท	59	51.92	12.83		
	40,001-50,000 บาท	26	50.00	12.09		
	50,000 บาทขึ้นไป	11	46.46	11.62		
3. น้ำใจดี (Happy Heart)	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	67.01	11.24	0.656	0.657
	10,000-20,000 บาท	180	67.58	10.78		
	20,001-30,000 บาท	123	68.59	10.62		
	30,001-40,000 บาท	59	67.09	9.92		
	40,001-50,000 บาท	26	65.49	9.88		
	50,000 บาทขึ้นไป	11	70.96	13.17		
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	69.69	15.00	0.240	0.944
	10,000-20,000 บาท	180	67.50	12.65		
	20,001-30,000 บาท	123	67.07	13.49		
	30,001-40,000 บาท	59	67.54	11.83		
	40,001-50,000 บาท	26	65.38	14.28		
	50,000 บาทขึ้นไป	11	66.82	16.47		
5. ครอบครัวดี (Happy Family)	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	51.04	23.74	1.445	0.207
	10,000-20,000 บาท	180	49.03	17.65		
	20,001-30,000 บาท	123	48.04	17.60		
	30,001-40,000 บาท	59	51.55	17.61		
	40,001-50,000 บาท	26	54.17	15.68		
	50,000 บาทขึ้นไป	11	59.85	20.69		
6. สังคมดี (Happy Society)	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	53.39	12.10	1.357	0.240
	10,000-20,000 บาท	180	52.22	11.93		
	20,001-30,000 บาท	123	52.09	12.02		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยรวม ต่อเดือน	N	$\bar{X}$	S.D.	F	p
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	30,001-40,000 บาท	59	53.11	10.54	1.252	0.284
	40,001-50,000 บาท	26	54.17	9.72		
	50,000 บาทขึ้นไป	11	60.99	10.25		
	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	53.13	10.92		
	10,000-20,000 บาท	180	57.31	14.06		
	20,001-30,000 บาท	123	57.38	16.19		
	30,001-40,000 บาท	59	58.90	15.46		
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money)	40,001-50,000 บาท	26	63.46	15.83	5.405*	0.000
	50,000 บาทขึ้นไป	11	60.61	15.41		
	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	46.48	17.23		
	10,000-20,000 บาท	180	51.70	18.19		
	20,001-30,000 บาท	123	56.20	17.72		
	30,001-40,000 บาท	59	60.28	13.42		
	40,001-50,000 บาท	26	63.46	15.18		
9. การงานดี (Happy Work-life)	50,000 บาทขึ้นไป	11	65.34	15.40	9.133*	0.000
	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	53.65	10.31		
	10,000-20,000 บาท	180	54.98	12.22		
	20,001-30,000 บาท	123	61.32	10.45		
	30,001-40,000 บาท	59	62.66	11.45		
	40,001-50,000 บาท	26	65.10	10.96		
	50,000 บาทขึ้นไป	11	63.46	11.70		
ผลรวมความสุขในการทำงาน (All Item in Happiness)	น้อยกว่า 10,000 บาท	16	57.07	7.84		0.001
	10,000-20,000 บาท	180	56.71	7.91		
	20,001-30,000 บาท	123	58.87	6.51		
	30,001-40,000 บาท	59	59.88	7.20		
	40,001-50,000 บาท	26	61.23	6.77		
	50,000 บาทขึ้นไป	11	62.70	8.76		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่.05

บทที่ 5

การสรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: องค์กรสร้างสุข ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานองค์กรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่อง รุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 19-23) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จำนวนทั้งสิ้น 415 คน โดยมีตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงาน ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเกี่ยวข้องและการส่งผลถึงของภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน บทนี้สรุปและอภิปรายผลการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

5.1 การสรุปและอภิปรายผลตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในองค์กรเอกชนที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่องรุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 19-23) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 415 คน สุ่มตัวอย่างแบบอาสาสมัคร (Volunteer Sampling) โดยการสมัครใจขององค์กรในการเข้าร่วมทำการศึกษา ในครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่าง 3 องค์กร จากทั้งหมด 7 องค์กร ลักษณะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างอายุระหว่าง 21-30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน คือระดับพนักงาน-พนักงานอาวุโส มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี และรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนจากบริษัท 10,000-20,000 บาท ต่อเดือน กล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้มีคุณสมบัติที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

5.2 การสรุปและอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังที่ได้กล่าวในบทที่ 4 นั้นปรากฏผลสนับสนุนสมมติฐานทุกสมมติฐานและสามารถทำนายผลตามที่มุ่งหวัง (ดังแสดงในตารางที่ 5.1) มีรายละเอียดที่จะอภิปรายต่อไป

ตารางที่ 5.1 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือระดับน้อย	สนับสนุนสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้	สนับสนุนสมมติฐาน

5.2.1 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ระบุว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย” ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบพัฒนากับความสุขในการทำงาน พบผลการสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย เพราะเหตุนี้ ผลการศึกษาริบายได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ดังที่ ลดาวรรณ รวมเมฆ (2544 อ้างถึงใน เสาวรส ประเทืองชัยศรี, 2552: 4) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีเทคนิคในการปฏิบัติงาน นำมาผนวกกับมีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการสร้างความผูกพัน ตลอดจนความรู้สึภาคภูมิใจในตัวเอง รวมทั้งเป็น

การให้โอกาสแก่พนักงาน ได้พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างศักดิ์ศรีในตนเองและวิชาชีพ เกิดความสุขในการดำรงอยู่ในวิชาชีพได้ ซึ่งตรงกับลักษณะของผู้นำแบบพัฒนาทุกประการ (Transformational Leadership) คือผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนา ต้องเป็นผู้นำมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) สามารถสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) มุ่งส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) และสามารถจัดการมอบหมายงานที่ท้าทายแก่พนักงานได้ (Individualized Consideration) (Bass and Avoilo, 1994) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 9 ลักษณะที่น่าสนใจ หรือ 9 Traits of Effective Leaders (วิชย อุตสาหจิต, 2552) ที่เป็นรูปแบบลักษณะภาวะผู้นำที่ตรงตามคุณลักษณะผู้นำแบบพัฒนา คือผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม (Integrity) รู้จักการยืดหยุ่นการผ่อนปรน (Flexibility) สามารถเข้าผู้อื่นได้ (Sensitivity to Others) มีความเฉลียวฉลาด (Intelligence) มั่นคง (Stability) เชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) รู้จักที่จะจัดการควบคุมหรือ สั่งการอย่างเหมาะสม (Dominance) มีความมุ่งมั่น ความทุ่มเทและความเสียสละ (High Energy) ตลอดจนมีศูนย์รวมการควบคุมอยู่ภายในตัวเองหรือการมีแนวคิดที่ว่าตัวเองลิขิตชีวิตตัวเองได้หรือการไม่เชื่อโชคชะตา (Locus of Control) ซึ่งจากแนวคิดข้างต้นทั้งหมดนี้ เป็นปัจจัยสนับสนุนภาวะผู้นำแบบพัฒนาสามารถทำให้ผู้นำสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้และยังแสดงให้เห็นอีกว่า ถ้ามีระดับภาวะผู้นำแบบพัฒนามากเท่าใด ความสุขในการทำงานจะมีระดับที่ดีขึ้นเช่นกัน ดังผลตามสมมติฐานที่ 1 (ดังตารางที่ 5.1) การศึกษาครั้งนี้ พนักงานกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจ และเกิดการรับรู้พฤติกรรมผู้นำของตนเองว่ามีลักษณะตรงตามลักษณะภาวะผู้นำแบบพัฒนา เมื่อพิสูจน์ตามสมมติฐาน เห็นพ้องต้องกันตามสมมติฐานที่ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนามากสามารถส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้นได้จากงานวิจัยของ Osaralli (2002) มีความเห็นสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ โดยผลการศึกษาระบุว่าพฤติกรรมของผู้นำแบบพัฒนาและปริมาณการให้อำนาจของผู้นำที่กระจายอำนาจให้กับพนักงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ผลงานของทีม การสร้างนวัตกรรมใหม่ตลอดจนการสื่อสารให้มีทิศทางที่ดีขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านตามปัจจัยความสุขในการทำงานจากการวิจัยครั้งนี้ สะท้อนให้เห็นผลการศึกษาน่าสนใจคือ ภาวะผู้นำแบบพัฒนาสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านผ่อนคลายดี ด้านครอบครัวดี และด้านสุขภาพการเงินดี เนื่องจากเมื่อวิเคราะห์จากองค์ประกอบและข้อคำถามจากแบบสอบถาม พบว่า ด้านที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบพัฒนามกับความสุขในการทำงาน มีสาเหตุเนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยส่วนบุคคล เกิดจากตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมที่ไม่เกี่ยวกับผู้นำเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนอกเหนืออำนาจของผู้นำจากภาพรวมทั้งหมด สรุปผลตามสมมติฐานได้อย่างชัดเจนว่า พนักงานรับรู้และเข้าใจถึงผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาสามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้

5.2.2 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ระบุว่า “ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับน้อย”

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบพัฒนากับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ พบผลการสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาระดับมากมีการจัดการความสุขแบบ เป็น-อยู่-คือมากกว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องใกล้เคียงกับแนวคิดในสมมติฐานที่ 1 ที่พิสูจน์ความแปรปรวนของภาวะผู้นำแบบพัฒนากับความสุขในการทำงาน เพราะความสุขในการทำงานกับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มีพื้นฐานการก่อกำเนิดที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากแนวคิดใกล้เคียงและสอดคล้องกัน ถ้าสมมติฐานที่ 1 มีความเป็นไปได้ สมมติฐานที่ 2 มีโอกาสเป็นไปได้สูงเช่นกัน จากการทดสอบและวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ผลการศึกษานับสนับสนุนสมมติฐาน ดังแนวคิดของจุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554: 62-105) ที่ระบุว่า การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ เรื่องผู้นำมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความสุขรูปแบบนี้ (Happy Management) (ดังภาพที่ 5.1)

จากรูปแบบหรือโมเดลการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ในวงล้อของเป็น-อยู่-คือ พบว่า ตามองค์ประกอบ “อยู่” ที่ว่า บุคคลที่จะมีการจัดการความสุขที่ดีต้องอยู่ดีกินดี อยู่อย่างมี Passion อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในมีตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ จะเห็นได้ว่า หลักการและองค์ประกอบพื้นฐานของโมเดล แสดงให้เห็นว่า ถ้ามีผู้นำที่ดี การจัดการความสุขสามารถเกิดขึ้นได้ สนับสนุนผู้นำและความสำคัญของผู้นำในการจัดการและสร้างความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน จากผลการศึกษาและแนวคิดของจุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554: 101) ที่ระบุว่า ผลของการทำงานอย่างมีความสุข นอกจากจะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะ “คือ” ได้แก่ คือผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กร และคือภาพลักษณ์ขององค์กรแล้วนั้น ยังส่งผลให้ผู้นำเป็นที่รักและศรัทธา องค์กรมีผลงานและครอบครัวได้รับการดูแลเอาใจใส่อีกด้วย

ซึ่งลักษณะผู้นำที่เป็นที่รักและศรัทธานั้นตรงตามลักษณะของผู้นำแบบพัฒนาตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ที่ได้กล่าวไปในสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนาต้องเป็นผู้นำมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) สามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ (Inspiration Motivation) ซึ่งการเป็นผู้นำที่เป็นที่รักและศรัทธาตามปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำแบบพัฒนามีประสิทธิภาพสามารถการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ได้ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ที่น่าสนใจและตอบโจทย์องค์การที่ต้องการมุ่งเน้นการสร้างความสุขในองค์กรและประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน

5.2.3 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ระบุว่า “พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือระดับมาก มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือระดับน้อย”

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือระดับมาก มีความสุขในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือระดับน้อย” อย่างชัดเจน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 เป็นอย่างดี และเมื่อนำมาเชื่อมโยงตามมุมมองความสุขจาก Earth Institute: World Happiness Report 2012 ที่ว่า การที่คนเรามีความสุข ไม่ได้มาจากความมั่งคั่งหรือร่ำรวยเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เสรีภาพทางการเมืองปัจจัยสนับสนุนสวัสดิการสังคมตลอดจนการปราศจากปัญหาเรื่องคอร์รัปชันเป็นสิ่งสำคัญกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเรื่องของระดับรายได้ที่ช่วยให้คนในสังคมมีความสุข (Helliwell et al., 2012: 42-56) จากคำกล่าวตามรายงานเป็นเสมือนแรงสนับสนุน ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือสามารถเข้ามาจัดการปัญหาต่างๆ และสร้างความสุขในชีวิตประจำวันตลอดจนความสุขในการทำงานซึ่งจากผลการศึกษารูปได้ชัดเจนว่า การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างแน่นอน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555: 12) อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับความหมายของความสุขคนทำงานว่า หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ชินฤทัย กาญจนจิตรา และคณะ, 2551; กาญจนดา ตั้งชลทิพย์ และคณะ; ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552 อ้างถึงใน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555: 12) คำนิยามและการอธิบายข้างต้น ผนวกกับงานวิจัยของ สิริพร แซ่ฉั่ว (2553) ที่เสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระ และมีเอกลักษณ์ของงานมีกฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่นการได้ลาพักผ่อนติดต่อกันได้รับคำชมเชยและการยอมรับมีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจากผลการศึกษาต่างๆ ยืนยันและสนับสนุนแนวทาง ของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ “เป็น” หมายถึง การที่บุคคลนั้นเป็นตัวตนที่แท้จริง มีความเป็นสุขทางใจ เป็นคนได้เต็มศักยภาพ และเป็นคนที่ครบครัน สังคมพอใจ “อยู่” หมายถึง การที่บุคคลนั้นอยู่ดีกินดี อยู่อย่างมี Passion ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดีอยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ สำหรับ “คือ” หมายถึง การที่บุคคลนั้นคือผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กรและคือภาพลักษณ์ขององค์กรได้อย่างชัดเจน (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 62, 64) และเมื่อแยกวิเคราะห์ตามปัจจัยของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สามารถแสดงให้เห็นผลตามสมมติฐาน ที่ว่า พนักงานที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือระดับมาก มีความสุข ในการทำงานมากกว่าพนักงานที่

มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือระดับน้อย แต่พบในบางประเด็นที่ยังไม่สามารถทำให้เกิดความสุขของบุคคลส่งผลไปสู่ความสุขในการทำงานได้ ในประเด็นดังนี้ คือ ด้านใฝ่รู้ดี และด้านสุขภาพการเงินดี เนื่องจากการแบ่งกลุ่มเพื่อหาความแตกต่างของผู้ที่มีการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ระดับมากน้อยแต่ละกลุ่มมีค่าเฉลี่ยความสุขจำนวนเท่า ๆ กัน แสดงให้เห็นว่าการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือแม้ว่าจะระดับมากหรือน้อยอาจจะไม่แตกต่างกันมาก และมีการตอบโต้ของบุคคลไม่เต็มที่ในประเด็นดังกล่าวเนื่องจากอาจมีผลมาหลายสาเหตุเช่น ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เป็นช่วงต้นปี องค์กรการ มีภาระงานและค่าใช้จ่ายสูงจึงมีผลกระทบในประเด็นดังกล่าว แต่ผลโดยรวม ถือว่า สนับสนุนสมมติฐาน การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างเชื่อถือได้

5.2.4 การสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 ระบุว่า “ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้”

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้เมื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจการทำนาย โดยใช้วิธีสถิติความถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบตัวแปรทั้งหมดร่วมกันทำนายได้ 32.2% ถือว่าอยู่ในระดับพึงพอใจจากผลการศึกษา องค์กรประกอบที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ องค์กรประกอบ “อยู่” ของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่ว่า การที่บุคคลมีการอยู่ดีกินดีอยู่อย่างมี Passion ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในตำแหน่งอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งจากปัจจัยนี้สามารถทำนายได้สูงถึง 30.2% และเมื่อเชื่อมโยงกับแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr (1990: 193-210) ที่ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรู้สึกตื่นรู้ในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงานความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจมีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงานทำให้เห็นภาพและสนับสนุนองค์ประกอบ “อยู่” เป็นอย่างดีและสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้และตรงตามแนวคิดทฤษฎีตัวทำนายที่ 2 ที่สามารถส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ องค์ประกอบจากภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่ว่า เป็นผู้นำมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) ทำนายได้ 1.3% ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดของ Lombardi ที่อธิบายและแสดง The Vince Lombardi Leadership Model ที่ว่าความเป็นผู้นำประกอบรวมมาจากหลายคุณลักษณะ แต่ละบุคคลสามารถพัฒนาทักษะและ

คุณลักษณะต่างๆทำให้ตนเป็นผู้นำที่ดี โดยหนทางสู่การเป็นผู้นำที่ดีเริ่มจากการรู้จักจุดยืนและอุดมการณ์ในชีวิตของตนเอง (Lombardi, 2001 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 36) โดยแนวคิดนี้สามารถเชื่อมโยงและอธิบายคุณสมบัติของผู้นำที่สามารถเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ตามตัวทำนายที่ปรากฏผลข้างต้น และตัวทำนายสุดท้าย ทำนายได้ 0.7% คือองค์ประกอบของการจัดการแบบเป็น-อยู่-คือในองค์ประกอบ “คือ” ที่ว่า คือผลงานขององค์การ คือความหวังขององค์การ และคือภาพลักษณ์ขององค์การ เหตุที่องค์ประกอบนี้ร่วมทำนายผลได้อาจเป็นไปได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องตามสมการเงื่อนไขของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือที่ว่าถ้าผลของ “เป็น” และ “อยู่” สูง “คือ” ก็จะแปรผันตาม ไปด้วย ซึ่งตรงตามผลการทำนายสนับสนุนสมมติฐานข้างต้น

จากผลการวิเคราะห์ทั้งหมดนี้ สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ นอกจากนี้ผลสนับสนุนสมมติฐานที่ 1-3 ยังสามารถพิสูจน์ได้อีกระดับหนึ่งว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนากับการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ มีความสอดคล้องเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันและเป็นประโยชน์ต่อการทำไปพัฒนาสร้างความสุขในการทำงานให้กับองค์การอย่างชัดเจน

5.3 การสรุปและอภิปรายผลนอกเหนือสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลนอกเหนือสมมติฐาน โดยแยกตามกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล พบผลเด่นชัดที่น่าสนใจ ดังตาราง 5.2

ตารางที่ 5.2 ตารางเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ข้อมูลส่วนบุคคล					
	เพศ	อายุ	การศึกษา	ตำแหน่ง	ประสบการณ์	รายได้
สุขภาพดี	✓	✓	X	X	X	X
ผ่อนคลายดี	X	X	X	X	X	X
น้ำใจดี	X	X	X	✓	X	X
จิตวิญญาณดี	✓	X	X	X	X	X
ครอบครัวดี	X	✓	✓	X	X	X
สังคมดี	X	X	X	X	X	X
ใฝ่รู้ดี	✓	✓	✓	X	✓	X
สุขภาพเงินดี	X	X	✓	✓	X	✓
การงานดี	X	✓	✓	✓	X	✓
รวม	X	X	X	✓	✓	✓

หมายเหตุ: ✓ = แตกต่าง X = ไม่แตกต่าง

5.3.1 ปัจจัยด้านเพศ

พนักงานที่มีเพศต่างกันความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ซึ่งเห็นพ้องต้องกันกับกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ตามผลการศึกษา สรุปว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง แต่ไม่พบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกหรือส่งผลต่อความสุขในการทำงานและเมื่อแยกออกเป็นปัจจัยแต่ละด้าน ในการศึกษาครั้งนี้ พบ ความแตกต่างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยด้านที่มีความแตกต่างกันได้แก่ ด้านสุขภาพจิต จิตวิญญาณดีและใฝ่รู้ดี สาเหตุความแตกต่าง เนื่องมาจากมุมมองและความคิดเพศที่ต่างกันส่งผลต่อการมองต่างมุมได้ อัมพร เบญจพลพิทักษ์ (2556) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้น่าสนใจว่า “ผู้หญิงมีแนวโน้มขาดความมั่นใจมากกว่าผู้ชาย เพราะค่านิยมของสังคมกำหนดคุณค่าของผู้หญิงที่ความสวยตรงข้ามกับผู้ชายที่ถูกกำหนดคุณค่าที่ความสามารถโดยผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับเรื่องความงามมากกว่าเรื่องความสำเร็จจากหน้าที่การงานและฐานะทางการเงิน เนื่องจากการเรียนรู้ที่ว่าความสำเร็จในชีวิตผู้หญิงมักมีเรื่องความงามมาเกี่ยวข้อง นอกจากนี้หากมีความสามารถใกล้เคียงกัน ผู้หญิงที่สวยกว่ามักจะได้รับโอกาสที่ดีกว่าผู้หญิงที่ไม่สวย ซึ่งสาเหตุนี้ อาจมีผลต่อผลการศึกษารื่องความสุขในการทำงานระหว่างเพศชายและหญิงได้ สำหรับด้านที่ไม่พบความแตกต่างในปัจจัยเกี่ยวกับเพศ ได้แก่ ด้านผ่อนคลายดี น้ำใจดี ครอบครัวดี สังคมดี สุขภาพการเงินดีและการงานดี สาเหตุที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างด้านต่างๆ เหล่านี้กับความสุขใน การทำงาน เพราะอันเนื่องมาจากด้านเหล่านี้แสดงอัตลักษณ์เฉพาะของแต่ละเพศในการถ่ายทอดผ่านความสุข ซึ่งเป็นสาเหตุให้ไม่พบความแตกต่าง

5.3.2 ปัจจัยด้านอายุ

พนักงานที่มีระดับอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติโดยระดับอายุ 50 ปีขึ้นไปที่มีความสุขในการทำงานมากกว่าช่วง อายุอื่นๆ ผลการศึกษา สอดคล้องกับ นกัซซล รอดเทียง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงานและสวัสดิการ ตามงานวิจัยของ นกัซซล รอดเทียง พบอายุส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาครั้งนี้ จากผลค่าความแปรปรวนระหว่างอายุกับความสุขในการทำงาน พบว่า ภาพรวมของการศึกษา อายุต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ ด้านที่พบความแตกต่าง ได้แก่ ด้านสุขภาพจิต ครอบครัวดี และใฝ่รู้ดี ส่วนด้านที่ไม่พบความแตกต่างแม้ว่าอายุต่างกัน ได้แก่ ด้านผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคมดี และสุขภาพ

เงินดี เหตุที่ทำให้ไม่แตกต่างอาจมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน อาทิ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร นโยบายของบริษัท ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยควบคุมที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตาม ด้วยเหตุผลดังกล่าว อาจส่งผลเกี่ยวเนื่องถึงช่วงอายุที่ไม่ว่าช่วงอายุใดก็ตาม ต้องปฏิบัติตามทั้งสิ้น

5.3.3 ปัจจัยด้านการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันโดยรวมมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ นกัซซล รอดเทียง (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และเมื่อแยกออกเป็นรายด้าน พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานแตกต่างกันจากระดับการศึกษา ได้แก่ ด้านครอบครัวดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดีและการงานดี สำหรับด้านที่ไม่พบความแตกต่าง คือ ด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี และสังคมดี สาเหตุที่ไม่พบความแตกต่าง อาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น การสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมครอบคลุมทุกระดับการศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้เพิ่มเติม เป็นต้น

5.3.4 ปัจจัยระดับตำแหน่ง

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ เมื่อแยกออกเป็นด้าน พบว่า ด้านน้ำใจดี ด้านสุขภาพเงินดี และด้านการงานดี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานในตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากกว่าระดับพนักงาน-อาวุโส และระดับหัวหน้างาน-ผู้ช่วยผู้จัดการ ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่า ตำแหน่งงานดี มีสุขภาพเงินดี การงานดี จึงมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันกว่าระดับตำแหน่งอื่นๆ สำหรับด้านที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน คือ ด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี และใฝ่รู้ดี เหตุผลที่ไม่พบความแตกต่าง อาจมาจากสาเหตุ ด้านที่ไม่พบความแตกต่างเป็นด้านที่ขึ้นกับปัจจัยส่วนบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ตำแหน่งหน้าที่ไม่ได้มีผลมากนัก เช่น ด้านสุขภาพดีและผ่อนคลายดี การที่มีสุขภาพดีและจิตใจดีนั้น บุคคลต้องดำเนินการด้วยตนเอง คือ การดูแลตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ ด้วยการออกกำลังกาย พักผ่อนให้เพียงพอ ตำแหน่งงานไม่ได้ส่งผลต่อการมีสุขภาพดี หรือ การมีจิตวิญญาณที่ดีทั้งหมด อาจมีผลต่อความสุขเล็กน้อย แต่ไม่ใช่ภาพรวมทั้งหมด เนื่องจากตำแหน่งงานเป็นเพียงสถานะหนึ่งเท่านั้น การที่บุคคลหนึ่งมีความสุขในการทำงานประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน หรือสุขภาพที่ดีก็เป็นได้

5.3.5 ปัจจัยประสพการณ์ทำงาน

พนักงานที่มีระดับหรือจำนวนปีของประสพการณ์แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ เมื่อแยกวิเคราะห์แต่ละด้าน พบว่า ด้านที่พบความแตกต่างที่ว่า ประสพการณ์ทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานคือ ด้านใฝ่รู้ดี และด้านการงานดี ความเป็นไปได้ที่มีความแตกต่างอาจมาจากการที่บุคคลนั้นมีอายุการทำงานได้มีการสั่งสมประสพการณ์มีการเรียนรู้ในการะงานมากกว่า รวมถึงรู้สึกพอใจกับงานที่ทำในระดับที่เหมาะสม จึงทำให้เกิดความสุขในการทำงานมากกว่าผู้มีประสพการณ์ในการทำงานน้อย สำหรับด้านที่ไม่พบความแตกต่างระหว่างปัจจัยประสพการณ์ทำงานกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี และใฝ่รู้ดี สาเหตุที่ไม่พบความแตกต่าง อาจมาจากด้านต่างๆ เหล่านี้เป็นส่วนบุคคลเป็นสำคัญ

5.3.6 ปัจจัยด้านรายได้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ เมื่อแยกออกเป็นรายด้าน ด้านสุขภาพการเงินดีและด้านการงานดีมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง เพราะปัจจัยด้านอื่นๆ เป็นปัจจัยรองลงมา จากปัจจัยการเงินและงาน เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องของการก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยระดับรายได้ที่มีความสุขในการทำงานมากกว่าระดับรายได้อื่นๆ คือ ระดับรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าระดับรายได้สูง มีสุขภาพการเงินและงานดีกว่าระดับอื่นๆ

5.4 ข้อจำกัดในการวิจัย

ประการแรก ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากองค์กรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนาร่อง รุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 19-23) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ข้อจำกัดที่พบในครั้งนี้นี้คือ การติดต่อและดำเนินการเข้าพบ ตลอดจนเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างจำกัดเรื่องเวลาและความสะดวกของพนักงานในองค์กรเนื่องจากเป็นองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ การดำเนินการติดต่อต้องผ่านโครงการเป็นหลัก เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน นอกจากนี้ธุรกิจขององค์กรภาระหน้าที่ของพนักงานในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน จึงทำให้ในการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจึงไม่พร้อมกันและใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระยะเวลากว่า 2 เดือน จึงจะได้รับ

ข้อมูลป้อนกลับครบถ้วนทั้งหมด การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการเก็บด้วยตนเองจึงมีผู้รับผิดชอบโดยตรงของแต่ละองค์การเป็นผู้แจก ในที่นี้ คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือพนักงานเฉพาะกิจ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหาร องค์การให้ดำเนินการเรื่องนี้

ประการที่สอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา องค์การสร้างสุข เป็นแบบประเมินตนเองไม่ได้ศึกษาเทคนิควิธีการอื่นในการพิสูจน์แนวคิดมากกว่านี้ หากมีโอกาสและความเป็นไปได้ควรมีการทดลองทำรูปแบบการจัดการความสุขตามลักษณะและธรรมชาติขององค์การนั้นๆ เพื่อให้เกิดการจัดการในองค์การที่เหมาะสมและได้ผลการศึกษาที่ละเอียดยิ่งขึ้น

5.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้สามารถเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติหรือการนำผลที่พบไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้นำและบุคลากรในองค์การเกิดพฤติกรรมความสุขในการทำงานที่ยั่งยืนและการเป็นบุคคลที่มีความสุขในการทำงานได้ดังนี้

ประการแรก การวิจัยแสดงให้เห็นถึงการศึกษภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยการศึกษาครั้งนี้เน้นไปที่การสำรวจ ติดตาม ประเมินผลเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำแบบพัฒนาของพนักงานที่มีต่อผู้นำการจัดการความสุขตลอดจนความสุขของบุคลากรในองค์การชั้นเบื้องต้นในช่วงระยะเวลาปัจจุบันเพื่อทราบภาพรวมสะท้อนเป็นผลความสุขในการทำงานโดยรวมขององค์การ

ดังนั้น องค์การหรือผู้เกี่ยวข้องในการสร้างความสุขขององค์การควรตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้เป็นอันดับแรกและเข้าใจกระบวนการของการเกิดความสุขในการทำงาน และลักษณะ ภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่ดีและวิธีการดำเนินการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ อย่างถูกต้อง มีการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดผลดีในระยะยาว ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าและผลักดันเรื่องความสุขในการทำงานให้เป็นนโยบายสำคัญขององค์การ โดยศึกษาแนวคิดและเครื่องมือการวัดความสุขเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER จาก ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555: 3-60) และการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ Happy Management จากจุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2554: 61-105) อาจมองเห็นมุมมองและแนวทางที่กว้างมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและประยุกต์ใช้กับองค์กรตามความเหมาะสม สอดคล้องกับทรัพยากร ระยะเวลาและโอกาส เท่าที่เห็นสมควรต่อไป

ประการที่สอง การวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มีบทบาทต่อการช่วยส่งเสริมการมีความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาว่า องค์ประกอบ “อยู่” และ “คือ” ของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ องค์ประกอบจากภาวะผู้นำแบบพัฒนาที่ว่า เป็นผู้นำมีการประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (Idealized Influence) เป็นตัวทำนายที่สามารถทำนายว่า ภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นเพื่อนการขยายผลที่กว้างออกไป

ผู้วิจัยเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์การจากการต่อยอดผลของการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมและมุ่งพัฒนาให้สืบเนื่องต่อไปในอนาคต โดยนำหลักการองค์ประกอบ “อยู่” ที่ว่า การที่บุคคลมีการอยู่ดีกินดี อยู่อย่างมี Passion อยู่ในองค์การที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี อยู่ในตำแหน่งอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งมีผลการทำนายมากที่สุดมาจัดการความสุขในองค์การเชื่อมโยงกับลักษณะภาวะผู้นำแบบพัฒนาในประเด็นการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง(Idealized Influence) เกิดเป็นแนวทางรูปธรรม ดังนี้

5.5.1 องค์การกำหนดมาตรฐานหรือกลยุทธ์สร้างหัวหน้างานพันธุ์ใหม่ โดยทำการผ่านการทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) ตามข้อกำหนดพื้นฐานขององค์ประกอบ “อยู่” ภายใต้รูปแบบการจัดการความสุข เช่น การเป็นหัวหน้าที่ดีต้องมีการอยู่ดีกินดีก่อน อยู่อย่างมี Passion ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว รักในการที่ทำ โดยให้บุคคลแสดงลักษณะที่ตรงตามหัวข้อหลักซึ่งมีรายละเอียดปลีกย่อยตามแนวทางพื้นฐาน ดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 ตารางตัวอย่างแนวทางการสร้างหัวหน้างานพันธุ์ใหม่

หัวหน้างานพันธุ์ใหม่			
“อยู่”	“ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง” (Idealized Influence)	ก่อน (Pre-test)	หลัง (Post-test)
อยู่ดีกินดี	- มีเวลาส่วนตัวและเวลางานเหมาะสม สมดุลกัน - ค่าตอบแทนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายโดย การทำบัญชีรายรับรายจ่าย จำกัดสิ่งที่ไม่ จำเป็นออกไป	เวลาส่วนตัวกับ เวลางานเป็น เรื่องเดียวกัน มีค่าใช้จ่าย มากกว่ารายได้	ดีขึ้น มีเวลางานสมดุล กับเวลาส่วนตัว รู้จัก แบ่งเวลาให้เหมาะสม และมีรายจ่ายสมดุลกับ รายรับมากขึ้น แม้ว่า บางเดือนยังมีปัญหา บ้าง
อยู่อย่างมี Passion	- มีการหาความรู้เพิ่มเติมให้สอดคล้อง กับงานที่ได้รับมอบหมาย -สร้างเป้าหมายให้กับงานที่ทำและ ดำเนินตามเป้าหมายที่วางไว้ให้ลุล่วง	ไม่ค่อยวางแผน หรือหาความรู้ เพิ่มเติมในงาน ทำตามหน้าที่ อย่างเดียว	มีความรู้ใหม่ๆ นอกเหนือสายงานด้วย ทำให้มีโลกทัศน์ กว้างไกล เมื่อว่า วางแผนก็เห็นมุมมอง ขึ้น

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

หัวหน้างานพันธุ์ใหม่			
“อยู่”	“ประพัตินเป็นแบบอย่าง” (Idealized Influence)	ก่อน (Pre-test)	หลัง (Post-test)
อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี	- มาทำงานทันเวลา ใกล้ที่ทำงาน ทางเดียวกันไปด้วยกัน รับเพื่อนร่วมงานมาเป็นเพื่อนร่วมเดินทางด้วย(แสดงไมตรีและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน) - มองผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ดำเนินรอยตามในสิ่งที่ถูกต้อง	เน้นตัวเองเป็นสำคัญ ไม่ให้ความสำคัญกับผู้นำและเพื่อนร่วมงานมากนัก เน้นผลสำเร็จของตนเองฝ่ายเดียว	เห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น มีการประสานงานที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าเพราะอาทรต่อกัน
อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ	- มีการวางแผนงานก่อนทำงานเสมอ - รับผิดชอบในภาระหน้าที่งานของตนเองและงานมีความชัดเจน	วางแผนงานบ้าง แต่ไม่ต่อเนื่อง ทำให้ไม่ทราบภาระงานที่ชัดเจน	งานมีความชัดเจนมาก ขึ้นและเป็นระบบ ทำให้มีการสื่อสารที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและฝ่ายต่าง ๆ มากขึ้น
ผลที่ได้รับ	มีความสุขในการทำงานและในชีวิตประจำวัน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความอึดใจให้กับตนเองและคนรอบข้าง สร้างบรรทัดฐานแห่งความสุขที่เป็นรูปธรรม คือผลงานและภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีด้วย		

การดำเนินการตามตารางข้างต้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับพนักงานทุกระดับ โดยเฉพาะพนักงานเข้าใหม่ อนุมัติเริ่มดำเนินการได้ตั้งแต่เริ่มปฐมนิเทศ เพื่อเป็นการเริ่มต้นวางรากฐานในการสร้างสุขและมีความสุขในการทำงานขององค์กรที่ดีในอนาคตต่อไป

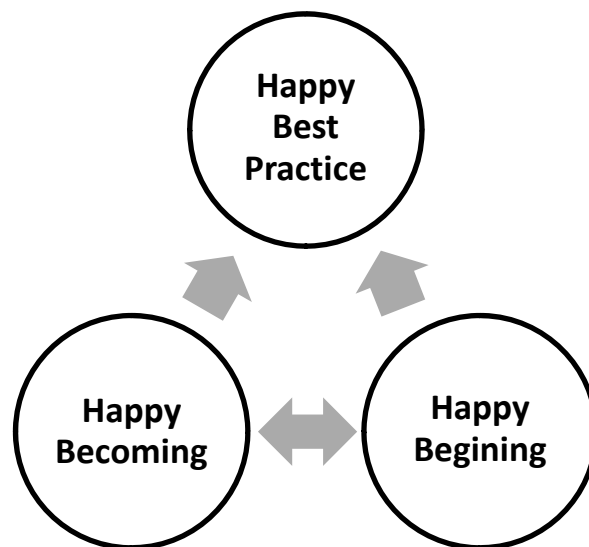
5.5.1.1 องค์กรกำหนดสวัสดิการรูปแบบใหม่ให้กับพนักงานที่มีจิตสาธารณะ และมีการสร้างสุขภายในองค์กร ตัวอย่างเช่น กำหนดสมุดบันทึกความดีให้กับพนักงานใหม่ ตอนปฐมนิเทศเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสุข “สมุดพกบันทึกการให้ = สุข” ในกรณีนี้พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือพนักงานฝ่ายอื่นๆ หรือสังคมภายนอก นอกเหนือกิจกรรมที่องค์กรกำหนดสามารถนำกิจกรรมมาแลกแต้ม สะสมเหมือนบัตรเครดิต เมื่อได้คะแนนตามยอดสามารถแลกเป็นของสมนาคุณหรือเงินพิเศษไปส่งต่อความสุขให้กับมูลนิธิหรือนำมาช่วยเหลือในฝ่ายงานของตนเองได้เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน ในที่นี้อาจเพิ่มเติมอีกประเด็นคือฝ่ายงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถออกแบบหลักสูตรการพัฒนาพนักงานเน้นไปที่ความสุขในการทำงานและความต้องการอยู่ดีมีสุขของพนักงานในองค์กรเป็นหลัก เพื่อให้เกิดเป้าหมายสุดท้าย คือ การที่ทุกคนอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

5.5.1.2 กำหนดสรุปเป็นโมเดลเชิงสร้างสรรค์ในการนำผลการวิจัยสู่การพัฒนาความสุขอย่างยั่งยืนคือ Happy 3B ได้แก่

1) Happy Beginning (HAPPINOMETER) ขั้นแรก ทำการสำรวจความสุขและระดับความสุขโดยภาพรวมเพื่อให้ได้ผลความสุขพื้นฐานเพื่อประเมินสู่กันต่อไป

2) Happy Becoming (Happy Management) ขั้นที่สอง ทำการจัดการความสุขตามความต้องการขององค์กรและพนักงานในส่วนที่ขาดและต้องการเพิ่มเติม ด้วยวิธีที่เหมาะสมตามที่องค์กรกำหนด ภายใต้ขอบเขตการจัดการรูปแบบนี้

3) Happy Best Practice (Happy Work Place) ขั้นสุดท้าย ประเมินผลการจัดการความสุขและความสุขพื้นฐานด้วยแบบวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER และ แบบสอบถามการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ เพื่อตรวจสอบผลปลายทางหลังจากมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ในกรณีผลการศึกษาและระดับความสุขอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ สามารถเป็นต้นแบบความสุขแก่ส่วนงานอื่น หรือขยายผลไปสู่องค์กร สังคมในภาพรวมต่อไป



ภาพที่ 5.1 โมเดลสรุปแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานตามผลการวิจัย

5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการศึกษาที่พบ ทำให้สามารถเสนอแนะแนวทางหรือเรื่องที่ควรทำวิจัยต่อไป ดังนี้
 ประการแรก การวิจัยครั้งนี้เน้นศึกษาพนักงานในองค์กรที่เข้าร่วมโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กลุ่มองค์กรนำร่อง รุ่นที่ 1 จากโครงการพัฒนาองค์กร

ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Home Model) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2554: 19-23) ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ร่วมกับคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งอาจจะมีลักษณะไม่กระจายตัวคือกลุ่มตัวอย่างเป็นองค์กรในภาคเอกชนทั้งหมด ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานภาครัฐ หรือสังกัดรัฐวิสาหกิจอื่นๆ รวมทั้งกลุ่มหน่วยงานอิสระอื่นๆ เช่น หน่วยงานอิสระ (NGO) ตลอดจนประชาชนทั่วไป เพื่อศึกษาบทบาทของการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ ตลอดจนความสุขในการทำงานให้ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น

ประการที่สอง การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษามุมมองการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบพัฒนา การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ และความสุขในการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นผลการศึกษาในภาพรวม ครั้งต่อไปอาจส่งเสริมหรือเน้นการศึกษาเฉพาะเจาะจง เช่น ในระดับบริหารหรืออำนวยการและในระดับเฉพาะทางมากขึ้น เพื่อให้เห็นมิติเฉพาะทางและพบผลการวิจัยที่หลากหลายในทุกมิติ

ประการที่สาม การวิจัยครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาเน้นไปที่ตัวแปรย่อยลงไปในเรื่องละเอียดแต่ละตัวแปรที่สำคัญ เช่น การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ เน้นไปที่องค์ประกอบ “คือ” เป็นสำคัญ เพราะเป็นปลายทางของการจัดการความสุขเพื่อดูว่า ปัจจัยใดที่ทำให้บุคคลนั้นคือความหวัง ภาพลักษณ์และผลงานขององค์กรได้ โดยการทำงานศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการทดลองหรือประเมินผลไปด้วยเพื่อความครอบคลุมและชัดเจนหรือเรื่องการวิจัยต่อไปอาจเป็นในเรื่องการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือต่อสวัสดิการของพนักงาน ลักษณะการทำงานอิสระต่อความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้เกิดความน่าสนใจและหลากหลายในการวิจัยมากขึ้น

ประการที่สี่ จากการวิจัยในครั้งนี้ควรมีการวัดและประเมินผลอีกครั้ง (Post-test) หลังจากที่มีการวัดผลหรือทำวิจัยเสร็จสิ้นลง ควรดำเนินการต่อไปเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้น นอกจากนี้ หัวข้อที่ควรขยายผลต่อยอดการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยหรือบทบาทของพนักงานต่อการสร้างความสุขในงาน หรือ การจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือต่อการสร้างประสิทธิผลขององค์กร เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ ฐยาพร. 2551. ถอดรหัสความสุข: คู่มือสร้างความสุขของผู้นำสู่คุณภาพของ
ความสำเร็จ = **Smile the DNA of Leadership Happiness**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: เอเชีย แปซิฟิก อินโนเวชั่น เซ็นเตอร์.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าใน
ตนเองสภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ก้องเกียรติ บุรณศรี. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้ประกอบการขององค์การ
สภาพแวดล้อมทางธุรกิจและผลการดำเนินงานของสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมการผลิตขนาดกลางและขนาดใหญ่ในพื้นที่การนิคม
อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- กฤษรา จามะรี. 2553. การจัดเวลาพักระหว่างการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพนักงาน. สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี. 2554. ความสุขหลากมุมมอง
ด้วย **Home โมเดล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy
Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- เจลา ระโหฐาน. 2553. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2554. **Happy Life ชีวิตนี้มีความสุข**. กรุงเทพฯ: คิดดี.

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. 2555. จดหมายความสุข **Happy Letter**: จัปตาสถานการณ์ความสุข. 1 (เมษายน – มิถุนายน): 1-4.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. 2555. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นัชชา รอดเที่ยง. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์. 2551. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- เบน-ชาอาร์, ทาล. 2554. เปิดห้องเรียนวิชาความสุข = **Happier**. กรุงเทพฯ: วีเลิร์น.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. 2549. **Happy Workplace – สวรรค์ในที่ทำงาน**. ค้นวันที่ 12 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.gotoknow.org/posts/58183>
- ประเวศ วะสี. 2543. สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพ.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. 2552. คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- พรรณี สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของการพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). 2541. พุทธวิธีแก้ปัญหาเพื่อศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). 2552. ความสุข 5 ชั้น. ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2555 จาก <http://www.cdthamma.com/forums/index.php?topic=2808.0>
- พระไพศาล วิสาโล. 2552. ชีวิตเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ: 108 สูดยอดไอดี.
- พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. 2523. ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2555 จาก <http://www.stks.or.th/HMK/index.php/sufficiency/11-sufficiency-economy/430-teaching-hmk-speech-2523-09-29>

- พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554. ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง = **Leadership and Change Management**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชญา กรรณานุกัณณ์. 2539. ภาพลักษณ์ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในทัศนะของพนักงานทั่วประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พุทธทาสภิกขุ. คติธรรมของท่านพุทธทาส. ค้นวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://www.wichai.net/dhamma/dhamma8.htm>.
- มนเสษฐ ประชาศิริชัย. 2555. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2542. พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน. ค้นวันที่ 16 พฤษภาคม 2555 จาก <http://rirs3.royin.go.th>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2553. ศัพท์ภาพ. ค้นวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=3937>
- ลดาวลัย รวเมธ. 2544. ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยายภาคที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13 (มกราคม-เมษายน): 23-17.
- ลักษมี สุดดี. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิกิพีเดีย. 2556. สัมมาอาชีวะ. ค้นวันที่ 1 สิงหาคม 2556 จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/สัมมาอาชีวะ>.
- วิชัย อุตสาหจิต. 2552. เอกสารประกอบการเรียนการสอน ทม 7024 ภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิชัย อุตสาหจิต และลัญชร คำศรี. 2554. ถอดรหัสผู้นำ: มุมมองภาคปฏิบัติบนฐานคิดเชิงทฤษฎี. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีณา มิ่งเมือง. 2551. **ความสุขที่แท้จริง จากการทำงาน.** ค้นวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555

จาก [http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content
&pa=showpage&pid=2](http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2)

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง = Change Leader.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์. 2549 **อยู่อย่างไรให้เป็นสุข.** กรุงเทพฯ: มติชน.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุญยติธนะ และวรรณณา อารีย์. 2555. **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง.** นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์. 2549. **ดูหนังหาความหมาย.** กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2542. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. 2553. **ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อดสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุกัญญา อินตะโดด. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์การและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา: อดสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2550. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพฯ: สามลดา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).** ค้นวันที่ 19 พฤษภาคม 2555 จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>

เสาวรส ประเทืองชัยศรี. 2552 **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบอย่างของหัวหน้าพยาบาลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขต 13.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อัมพร เบญจพลพิทักษ์. 2556 (16 พฤษภาคม). **เสียเซล์ฟจนเสียสติ? ผลวิจัยชี้หญิงไทย 99% ไม่นั่นใจในรูปลักษณ์ของตน. ผู้จัดการ.** ค้นวันที่ 11 กรกฎาคม 2556 จาก <http://www.manager.co.th/celebonline/viewnews.aspx?NewsID=9560000058870>

อารดา บุญเลิศ. 2552. **การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- โอโซ. .2555 ปัญญาญาณ: การเรียนรู้ที่อยู่นอกเหตุเหนือผล. แปลจาก Intuition: Knowing Beyond Logic. โดย ประพนธ์ ภาสุกยัต. กรุงเทพฯ: ฟรีมายด์.
- Bass, Bernard M. 1990. **Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications.** New York: Free Press.
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. 1994. **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Brown, Warren B. and Moberg, Dennis J. 1980. **Organization Theory and Management: A Macro Approach.** New York: Wiley.
- Brülde, B. 2007. Happiness Theories of the Good Life. **Journal of Happiness Studies.** 8 (March): 15-49.
- Bstan-'dzin-rgya-mtsho, Dalai Lama XIV and Cutler, Howard C. 2003. **The Art of Happiness at Work.** London: Hodder and Stoughton.
- Campbell, J.R. 1976. **Reclaiming a Lost Heritage.** Ames: Iowa State University.
- Charbonneau, Danielle. 2004. Influence Tactics and Perceptions of Transformational Leadership. **Leadership & Organization Development Journal.** 25 (7): 565-576.
- Crisp, Roger. 2011. Well-Being. In **The Stanford Encyclopedia of Philosophy.** Edward N. Zalta, eds. Retrieved August 8, 2013 from <http://plato.stanford.edu/archives/win2001/entries/well-being/>
- Freehap. 2013. **Freehap Application.** Retrieved August 8, 2013 from: www.freehap.com
- Harter, James K.; Schmidt, Frank L. and Keyes, Corey L. M. 2003. Well-Being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. In **Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived.** Corey L. M. Keyes and Jonathan Haidt, eds. Washington, DC: American Psychological Association. Pp. 205-224.
- Helliwell, John; Layard, Richard and Sachs, Jeffrey. 2012. **World Happiness Report.** Retrieved August 1, 2013 from: <http://www.earth.columbia.edu/sitefiles/file/Sachs%20Writing/2012/World%20Happiness%20Report.pdf>
- Helm, D. T. 2000. The Measurement of Happiness. **American Journal of Mental Retardation: AJMR.** 105 (September): 326-35.

- Hemphill, J. K. and Coons, A. E. 1957. Development of The Leader Behavior Description Questionnaire. In **Leader Behavior: Its Description and Measurement**. Ralph M Stogdill and Alvin E Coons, eds. Columbus: Ohio State University. Pp. 6-38.
- Hersey, Paul. and Blanchard, Kenneth H. 1988. **Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources**. 5th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Hughes, Nicola. 2007. Is Life a Balancing Act?. **Industrial and Commercial Training**. 39 (5): 281-284.
- James, William. 1958. **Varieties of Religious Experience**. New York: New American Library.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert Louis. 1978. **Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. Retrieved August 1, 2013 from <http://opa.uprrp.edu/InvInsDocs/KrejcieandMorgan.pdf>
- Lombardi, Vince. 2001. **What It Takes to Be #1: Vince Lombardi on Leadership**. New York: McGraw-Hill.
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. 2010. **Effective Leadership**. 4th ed. Australia: South-Western Cengage Learning.
- Lymbomirsky, Sonja. 2001. Why are Some People Happier Than Other? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-Being. **American Psychologist**. 56 (March): 239-249.
- Michalos, Alex C. 2008. Education, Happiness and Wellbeing. **Social Indicators Research**. 87 (July): 347-366.
- Misrahi, Robert. 1994. **Le Bonheur**. Paris: Hatier.
- Organ, D. W. and Bateman, T. S. 1991. **Organizational Behavior**. 4th ed. Homewood, Ill: Irwin.
- Özaralli, Nurdan. 2003. Effects of Transformational Leadership on Empowerment and Team Effectiveness. **Leadership & Organization Development Journal**. 24 (6): 335-344.

- Page, Kathryn M. and Vella-Brodrick, Dianne A. 2009. The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. **Social Indicators Research**. 90 (February): 441-458.
- Peck, Jules. 2011 (September 19). **Happiness and Your Company**. Retrieved December 27, 2012 from <http://blogs.hbr.org/2011/09/happiness-and-your-company/>
- Rauch, C. F. and Behling, O. 1984. Functionalism: Basis for an Alternate Approach to the Study of Leadership. In **Leaders and Managers: International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership**. James G. Hunt; Dian-Marie Hosking; Chester A. Schriesheim and Rosemary Stewart, eds. New York: Pergamon Press. Pp. 51-61.
- Ricard, Matthieu. 2007. **Happiness: A Guide to Developing Life's Most Important Skill**. New York: Little, Brown and Company.
- Ritchie, Timothy D. and Bryant, Fred B. 2012. Positive State Mindfulness: A Multidimensional Model of Mindfulness in Relation to Positive Experience. **International Journal of Wellbeing**. 2 (March): 150-181.
- Singh, Niti. 2007. Self-Sacrifice and Transformational Leadership: Mediating Role of Altruism. **The Emerald Research**. Retrieved May 6, 2013 from: www.emeraldinsight.com/0143-7739.htm.
- Tupa, Anton. 2006. **Development and Defense of a Desire-Satisfaction Conception of Well-Being**. Doctoral dissertation, University of Florida.
- Veenhoven, Ruut. 1997. Advances in the Understanding of Happiness. **Revue Quebecoise de Psychologie**. 18: 267-293.
- Vincent-Hoper, Sylvie; Muser, Clara and Janneck, Monique. 2012. Transformational Leadership, Work Engagement, and Occupational Success. **Career Development International**. 17 (7): 663-682. Retrieved May 6, 2013 from <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=17065519&show=abstract>.
- Warr, Peter. 1990. The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental-Health. **Journal of Occupational Psychology**. 63 (September): 193-210.

- Waterman, Alan S. 1993. 2 Conceptions of Happiness - Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. **Journal of Personality and Social Psychology.** 64 (April): 678-91.
- Waterman, Alan S.; Schwartz, Seth J. and Conti, Regina. 2008. The Implications of Two Conceptions of Happiness (Hedonic Enjoyment and Eudemonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. **Journal of Happiness Studies.** (9): 41-79.
- Yukl, Gary A. 1999. **Leadership in Organization.** 4th ed. New York: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำแบบพัฒนาและการจัดการความสุขแบบเป็น-อยู่-คือ

ต่อความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของหัวหน้างานของท่านและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท คณะพัฒนารัพยากรมนุษยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลในภาพรวม ไม่มีการเสนอผลหรือแสดงผลรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบหรือรายบุคคลใดๆ โดยผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามเป้าหมายต่อไป

ในที่นี้จึงขอความร่วมมือท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุดเพื่อให้การ ศึกษาถูกต้องเชื่อถือได้และสามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ส่วนที่2: ลักษณะการทำงานของหัวหน้างานของท่าน

ส่วนที่3: ลักษณะงานของท่าน

ส่วนที่4: ความสุขในชีวิตทั่วไป

การตอบส่วนที่ 2

5 หมายถึงข้อความในข้อนั้นเป็นจริงหรือตรงกับลักษณะของหัวหน้างานของท่านมากที่สุด4 หมายถึงข้อความในข้อนั้นเป็นจริงหรือตรงกับลักษณะของหัวหน้างานของท่านค่อนข้างมาก3 หมายถึงข้อความในข้อนั้นเป็นจริงหรือตรงกับลักษณะของหัวหน้างานของท่านปานกลาง2 หมายถึงข้อความในข้อนั้นเป็นจริงหรือตรงกับลักษณะของหัวหน้างานของท่านเป็นส่วนน้อย1 หมายถึงข้อความในข้อนั้นเป็นจริงหรือตรงกับลักษณะของหัวหน้างานของท่านน้อยที่สุด,ไม่จริงเลยการตอบส่วนที่ 3 และ 4 ตอบตามความจริงที่สุดในข้อที่ใกล้เคียงกับตัวท่านมากที่สุด โดยการทำเครื่องหมายถูก (✓) หรือเครื่องหมายที่กำหนดไว้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ ที่ท่านได้สละเวลาอันมีค่าให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้ และหากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามผู้วิจัยได้โดยตรงหรือทางอีเมลล์ตามข้างล่างนี้

ป.ล. ผู้ประสานงาน : อัญมณี วัฒนรัตน์

เบอร์โทรศัพท์ : 086-698-9787

อีเมลล์: nintoya@hotmail.com

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอัญมณี วัฒนรัตน์

นักศึกษาคณะพัฒนารัพยากรมนุษย

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ส่วนที่ 1: แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง กรุณาระบุข้อมูลทั่วไปของท่าน โดยทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง ☐ ที่อยู่ข้างหน้า
ลักษณะที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ) ดังต่อไปนี้

1. เพศ:หญิง ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ: ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา: ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน
☐ ระดับพนักงาน – พนักงานอาวุโส
☐ ระดับหัวหน้างาน – ผู้ช่วยผู้จัดการ
☐ ตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป

5. ประสบการณ์ทำงาน: ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี
☐ 5-10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือนจากบริษัท เช่น เงินเดือน ค่าคอมมิชชั่น ค่าล่วงเวลา
☐ น้อยกว่า 10,000 บาท ☐ 10,000-20,000 บาท
☐ 20,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001- 40,000 บาท
☐ 40,001- 50,000 บาท ☐ 50,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามลักษณะการทำงานของหัวหน้างานของท่าน

คำชี้แจงแบบสอบถามนี้มุ่งสอบถามลักษณะการทำงานของผู้นำ/หัวหน้าของท่านโปรดอ่านข้อความและตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง 5, 4, 3, 2, 1 เพียงช่องเดียวที่เป็นจริงหรือตรงกับลักษณะของหัวหน้ามากที่สุด (5), ค่อนข้างมาก (4), ปานกลาง (3), ค่อนข้างน้อย (2), และน้อยที่สุดหรือไม่จริงเลย (1)

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
ผู้นำ/หัวหน้าของท่านมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานต่อไปนี้ มาก-น้อย เพียงใด	5	4	3	2	1
1. สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
2. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน					
3. สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานได้					
4. เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
5. สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
6. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
7. สามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น					
8. สามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน					
9. มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
10. สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน					
11. สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน					
12. ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน					
13. มีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่					
14. มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน					
15. สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อถือ					
16. สามารถปฏิบัติตน ให้ผู้ร่วมงานเคารพและศรัทธา					
17. สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา					
18. มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ อย่างเต็มที่					
19. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน					
20. สนับสนุนวิธีการทำงาน หรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
21. มอบหมายงานที่ทำทายความสามารถของผู้ร่วมงาน					
22. สามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่					
23. ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
24. ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ					
25. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					
26. ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใดๆ					
27. มีการนิเทศโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงาน					
28. มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน					
29. รับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ					
30. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล					

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามลักษณะงานของท่าน

คำชี้แจงแบบสอบถามนี้มุ่งสอบถามลักษณะการทำงานของ ท่าน โปรดอ่านคำศัพท์ที่อยู่สองด้านของข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่า งานของท่านมีลักษณะตรงกับคำศัพท์ข้างใด แล้วเลือกกากบาทช่องเหนือเส้นเหนือตัวเลขที่อยู่ด้านคำศัพท์นั้น โดยกากบาทยังใกล้คำศัพท์แสดงว่างานของท่านมีลักษณะตามคำศัพท์นั้นมาก โปรดกากบาทหนึ่งเดียวในแต่ละข้อดังตัวอย่างต่อไปนี้(สามารถค้นคว้าเพิ่มเติมจากเว็บไซต์ (<http://happyworkplace-thaihealthnida.com/download.php>))

งานของท่าน

ทำให้องค์กรใช้จ่ายมาก _____ | _____ x _____ ทำกำไรให้องค์กรมาก
 1 2 3 4 5 6 7 8
 มาก ค่อนข้างมาก ค่อนข้างน้อย น้อย | น้อย ค่อนข้างน้อย ค่อนข้างมาก มาก
 (กากบาทเหนือเลข 7 ซึ่งอยู่ใกล้ด้านทำกำไร หมายความว่า งานของท่านทำกำไรให้องค์กรค่อนข้างมาก)

งานของท่าน

- | | | |
|----------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1. กับจรรยาบรรณของท่าน | _____ _____ | ตรงกับจรรยาบรรณของ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | ท่าน |
| 2. งานน่าเบื่อ-ไม่น่าทำ | _____ _____ | สนุก-น่าทำ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 3. ทำได้อย่างสุข/สบายใจ | _____ _____ | ทำด้วยความทุกข์/กังวล |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 4. ได้ใช้ความรู้ความสามารถ | _____ _____ | ไม่ต้องใช้ความรู้ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | ความสามารถ |
| 5. เป็นอันตรายต่อสุขภาพ | _____ _____ | เป็นงานที่ปลอดภัย |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 6. ไม่มีความมั่นคง | _____ _____ | มีความมั่นคง |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 7. ค่าตอบแทนต่ำกว่าปกติ | _____ _____ | ค่าตอบแทนเหมาะสม |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 8. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน | _____ _____ | ไม่มีโอกาสก้าวหน้า |
| สูง | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 9. ไม่มีใครอยากทำงานนี้ | _____ _____ | ใครๆ ก็อยากทำงานนี้ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 10. งานนี้ไม่มีคุณค่า | _____ _____ | งานมีคุณค่า น่ายกย่อง |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 11. ต่างคนต่างทำ/โดดเดี่ยว | _____ _____ | ช่วยกัน/พึ่งพากัน |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 12. ที่ทำงานไม่สะดวกสบาย | _____ _____ | ที่ทำงานสะดวกสบาย |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |
| 13. ไม่มีระบบระเบียบ | _____ _____ | อยู่อย่างเป็นระบบ |
| | 1 2 3 4 5 6 7 8 | |

14	ทำงานแบบเดิมด้วยวิธีเดิมทุกวัน	1	2	3	4	5	6	7	8	คิดหาแนวทางใหม่ วิธีใหม่ในการทำงาน
15	คือภาระหน้าที่ของท่าน	1	2	3	4	5	6	7	8	คือสิ่งที่ท่านอยากทำ
16	คือสิ่งที่ทำไปเรื่อยๆ	1	2	3	4	5	6	7	8	คือความเจริญเติบโต
17	คือความสำเร็จของชีวิต	1	2	3	4	5	6	7	8	ความล้มเหลวในชีวิต
18	คือการมีเพื่อน รักใคร่สนิทสนม	1	2	3	4	5	6	7	8	คือการมีศัตรูเกลียดชังกัน
19	คือความกดดัน	1	2	3	4	5	6	7	8	คือโอกาสที่ดีของชีวิต
20	ทำให้สุขภาพกายเสื่อมโทรม	1	2	3	4	5	6	7	8	ทำให้สุขภาพกายแข็งแรง
21	ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	ทำให้รู้สึกว่าเป็นผู้รับจ้างทำงาน
22	ใช้เวลาทำงานมากจนไม่มีเวลาส่วนตัว	1	2	3	4	5	6	7	8	ทำงานตามกรอบเวลา ทำให้มีเวลาส่วนตัว
23	แตกแยก ขาดความร่วมมือในกลุ่มงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	มีความสามัคคี ร่วมมือกันในกลุ่มงาน
24	ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	มีอิสระในการตัดสินใจ
25	ทำงานตามระบบ ไม่เปิดโอกาสให้คิดสิ่งหรือวิธีใหม่	1	2	3	4	5	6	7	8	สามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม
26	ขาดการสื่อสารที่ชัดเจนในกลุ่มงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	มีการสื่อสารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ
27	บรรยากาศไม่น่าทำงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	มีบรรยากาศ น่าทำงาน
28	ไม่สามารถวางแผน	1	2	3	4	5	6	7	8	วางแผนได้
29	เน้นความสบายใจของพนักงานมากกว่า	1	2	3	4	5	6	7	8	เน้นผลงานมากกว่าความสบายใจของพนักงาน
30	ผลงานไม่สามารถปรึกษาใคร	1	2	3	4	5	6	7	8	สามารถหาที่ปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาให้ได้
31	เพื่อแก้ปัญหาให้ได้ภาระงานไม่ชัดเจน	1	2	3	4	5	6	7	8	ภาระงานชัดเจน

ส่วนที่ 4: แบบสอบถามความสุขในชีวิตทั่วไป

คำชี้แจงแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามวัดระดับความสุข 9 ด้าน มุ่งวัดความสุขที่เกี่ยวข้องกับท่านโปรดกรอกข้อมูลตามจริงและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นคำตอบหรือตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้ (สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากเว็บไซต์ www.happinometer.com)

4.1 Happy Body: สุขภาพดี

1.1 ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก กิโลกรัม 1.2 ส่วนสูงของท่าน ซม.

1.3 BMI **สูตรคำนวณ BMI = น้ำหนัก (กิโลกรัม) / ส่วนสูง (เมตร) ยกกำลัง 2 ** เช่น นน. 50 กก. และ สูง 1.50 เมตร ค่า BMI = $50 / (1.50 * 1.50) = 22.22$ (ตรวจสอบค่า BMI ของตนว่าอยู่ในระดับใดได้ที่ตารางที่แนบประกอบ)

1.4 เส้นรอบเอวของท่าน นิ้ว หรือเท่ากับ ซม.

2. โดยปกติท่านกินอาหารเข้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

- ☐ ไม่กิน ☐ กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน) ☐ กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน) กิน ☐ เป็นประจำ (5-6 วัน) ☐ กินทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

- ☐ ไม่ได้ออกกำลังกาย ☐ น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ☐ ทุกวัน

4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ใบจาก หรือไม่

- ☐ สูบประจำ ☐ สูบบ่อยครั้ง ☐ สูบนานๆครั้ง ☐ ไม่สูบแต่เคยสูบ ☐ ไม่เคยสูบเลย

5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

- ☐ ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์ ☐ ดื่มเกือบทุกเดือน ☐ ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง ☐ ไม่ดื่ม แต่เคยดื่ม ☐ ไม่เคยดื่มเลย

6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านอย่างไรบ้าง

- ☐ ไม่พอใจเลย/พอใจ ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจปานกลาง
☐ พอใจมาก ☐ พอใจมากที่สุด

4.2 Happy Relax: ผ่อนคลายดี

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่

- ☐ ไม่พอ ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ)

- ☐ ไม่ได้ทำ ☐ ทำ 1-2 วัน /สัปดาห์ ☐ ทำ 3-4 /สัปดาห์
☐ ทำ 5-6 สัปดาห์ ☐ ทำทุกวัน

9. โดยทั่วไปท่านมีความเครียดบ้างหรือไม่ (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่

- ☐ เครียดมากที่สุด ☐ เครียดมาก ☐ เครียดปานกลาง
☐ เครียดน้อย ☐ ไม่เครียดเลย

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

- ☐ ไม่สามารถไปตามที่คาดหวังเลย ☐ เป็นไปตามที่คาดหวังน้อย
☐ เป็นไปตามที่คาดหวังมาก ☐ เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง
☐ เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่

- ☐ ไม่สามารถจัดการได้เลย ☐ จัดการได้น้อยมาก ☐ จัดการได้ปานกลาง
☐ จัดการได้มาก ☐ จัดการได้มากที่สุด

4.3 Happy Heart: น้ำใจดี

12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยคนรอบข้าง

- ☐ ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง

- ☐ ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย ☐ นานๆครั้ง ☐ ช่วยบ้างบางครั้ง
☐ ช่วยแทบทุกครั้ง ☐ ช่วยทุกครั้ง

14. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่

- ☐ ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

15. โดยรวมแล้วท่านให้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

- ☐ ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

- ☐ ไม่สื่อสาร/เหมือนน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่

- ☐ ไม่มี/น้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มากที่สุด

18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

- ☐ ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่

- ☐ ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด
 ☐ น้อย
 ☐ ปานกลาง
☐ มาก
 ☐ มากที่สุด

20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

- ☐ ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด
 ☐ น้อย
 ☐ ปานกลาง
☐ มาก
 ☐ มากที่สุด

4.4 Happy Soul: จิตวิญญาณดี

21. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่

- ☐ ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด
 ☐ น้อย
 ☐ ปานกลาง
☐ มาก
 ☐ มากที่สุด

22. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่

- ☐ ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด
 ☐ น้อย
 ☐ ปานกลาง
☐ มาก
 ☐ มากที่สุด

23. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด

- ☐ ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด
 ☐ น้อย
 ☐ ปานกลาง
☐ มาก
 ☐ มากที่สุด

24. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

- ☐ ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด
 ☐ น้อย
 ☐ ปานกลาง
☐ มาก
 ☐ มากที่สุด

25. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

- ☐ ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

4.5 Happy Family: ครอบครัวดี

26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่

- ☐ ไม่เพียงพอ ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

27. ท่านทำกิจกรรม (เช่น ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ไปซื้อของ ปลุกต้นไม้ เป็นต้น) ร่วมกับกับคนในครอบครัว

- ☐ ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

28. ท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน

- ☐ ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

4.6 Happy Society: สังคมดี

29. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน หรือไม่

- ☐ ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

30. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่

- ☐ ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง
☐ มาก ☐ มากที่สุด

31. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

☐ ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

32. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่

☐ ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

33. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

☐ น้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

34. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่าน ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

☐ ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

4.7 Happy Brain: ใฝ่รู้ดี

35. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่

☐ ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

36. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะ พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่

☐ ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

37. ท่าน มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

☐ ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด ☐ มีโอกาสน้อย ☐ มีโอกาสปานกลาง

☐ มีโอกาสมาก ☐ มีโอกาสมากที่สุด

4.8 Happy Money: สุขภาพเงินดี

38. ท่านรู้สึกว่าการ ผ่อนชำระหนี้สิน ต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

☐ เป็นภาระหนักที่สุด ☐ เป็นภาระหนักมาก ☐ เป็นภาระปานกลาง

☐ เป็นภาระน้อย ☐ ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่ได้เป็นหนี้สิน

39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

- ☐ ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ☐ ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง ☐ ตรงเวลาบ้างบางครั้ง
- ☐ ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ☐ ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน

40. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน หรือไม่

- ☐ ไม่มี/ มีน้อยที่สุด ☐ มี เก็บออมเพียงเล็กน้อย ☐ มี เก็บออมปานกลาง
- ☐ มี เก็บออมมาก ☐ มี เก็บออมมากที่สุด

41. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

- ☐ รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก ☐ รายจ่ายเกินกว่ารายได้เล็กน้อย
- ☐ รายได้พอๆกับรายจ่าย ☐ รายจ่ายน้อยกว่ารายได้
- ☐ รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

4.9 Happy WorkLife: การงานดี

42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร หรือไม่

- ☐ ไม่มี/มีน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร หรือไม่

- ☐ ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

44. ท่านพึงพอใจรับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่

- ☐ ไม่พอใจเลยพอใจน้อยที่สุด ☐ พอใจน้อย ☐ พอใจปานกลาง
- ☐ พอใจมาก ☐ พอใจมากที่สุด

45. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับขององค์กรของท่านหรือไม่

- ☐ ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด ☐ ได้รับเล็กน้อย ☐ ได้รับพอสมควร
- ☐ ได้รับมาก ☐ ได้รับมากที่สุด

46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่าน มาด้วยความเหมาะสม

- ☐ ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่

- ☐ ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด ☐ มั่นคงน้อย ☐ มั่นคงปานกลาง
☐ มั่นคงมาก ☐ มั่นคงมากที่สุด

48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูก ฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)

- ☐ ไม่คุ้มค่า/ค่าน้อยที่สุด ☐ คุ้มค่าน้อย ☐ คุ้มค่าปานกลาง
☐ คุ้มค่ามาก ☐ คุ้มค่ามากที่สุด

49. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสดำเนินการต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษา แล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก

- ☐ ลาออกแน่นอน ☐ อาจจะลาออก ☐ น่าจะลาออก
☐ ไม่ลาออก ☐ ไม่ลาออกแน่นอน

50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นเรียกไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

- ☐ ไปแน่นอน/ไปทันที ☐ คิดว่าจะไป ☐ ไม่แน่ใจ
☐ ไม่ไป ☐ ไม่ไปแน่นอน

51. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับ นายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่

- ☐ ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด ☐ มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย ☐ มีส่วนร่วมปานกลาง
☐ มีส่วนร่วมมาก ☐ มีส่วนร่วมมากที่สุด

52. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็น อย่างไร

- ☐ ไม่ถูกต้องทุกครั้ง ☐ ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง ☐ ถูกต้องบ้างบางครั้ง
☐ ถูกต้องเกือบทุกครั้ง ☐ ถูกต้องทุกครั้ง

53. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์การของท่านเป็นอย่างไร

- ☐ ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง ☐ ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง ☐ ตรงเวลาบ้างบางครั้ง
☐ ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง ☐ ตรงเวลาทุกครั้ง

54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง “มีความสุข”

- ☐ ไม่มี/น้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์การ/ได้ทำงานในองค์การนี้หรือไม่

- ☐ ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์การที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่

- ☐ ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด ☐ น้อย ☐ ปานกลาง ☐ มาก ☐ มากที่สุด

57. คะแนนเต็ม 100 คะแนนท่านให้คะแนนความสุขของตัวเอง _____คะแนน

*** ขอพระคุณอย่างสูงสำหรับการให้ข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามนี้จะใช้ในงานวิจัยผลรวมเท่านั้น ***

*** ไม่มีรายงานรายบุคคลและขอโปรดสงวนผู้แจกแบบสอบถามโดยด่วน ***

เอกสารประกอบ

ตารางค่าดัชนีมวลกายBMI

ค่า BMI สำหรับคนไทย	น้ำหนัก	ภาวะเสี่ยงต่อโรค
น้อยกว่า 18.5	น้ำหนักน้อย	ต่ำ
18.5 - 22.9	น้ำหนักปกติ	ปกติ
23 - 24.9	น้ำหนักเกิน	มากกว่าปกติ
25 - 29.9	โรคอ้วน	สูง
30 ขึ้นไป	อ้วนมาก	อยู่ในช่วงอันตราย

การคำนวณ BMI

$$\text{สูตร BMI} = \frac{\text{น้ำหนัก (กิโลกรัม)}}{\text{ส่วนสูง (เมตร)}^2}$$

ตัวอย่าง กรณีที่ผู้หญิงส่วนสูง 150 เซนติเมตร น้ำหนัก 50 กิโลกรัม ค่า BMI เป็นเท่าไร

- 1) ทำส่วนสูง จาก เซนติเมตร เป็น เมตรก่อน คือ 1.50 เมตร
- 2) จากนั้น นำค่าน้ำหนักตั้ง หาค่าด้วยส่วนสูง x ส่วนสูง

$$\text{คือ } \frac{50}{1.50 \times 1.50} = \frac{50}{2.25}$$

เฉพาะฉะนั้น BMI = 22.2 (ได้ค่า BMI มาตรฐาน)

ถือว่า ผู้หญิงคนนี้มีน้ำหนักตามดัชนีมวลกายในเกณฑ์ปกติ

เรื่องขนาดเส้นรอบเอว

*** ในกรณีเป็นผู้ชายไม่ควรเกิน 36 นิ้ว (90 เซนติเมตร) และ เส้นรอบเอวในผู้หญิงไม่ควรเกิน 32 นิ้ว (80 เซนติเมตร) หากเกินค่าที่กล่าวไว้ท่านมีภาวะอ้วนลงพุง ***

เพิ่มเติม เว็บไซต์การคำนวณ BMI อัตโนมัติ: <http://203.157.240.12/bp/bmi.php>

ภาคผนวก ข

การทดสอบเครื่องมือวิจัย

การทดสอบเครื่องมือวิจัย

ผลการทดสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผลการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรื่องลักษณะหัวหน้าของท่านหรือภาวะผู้นำแบบพัฒนา(Transformational Leadership)

ข้อ	คำถาม	t	p	r
การที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่าง				
1	สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	- 3.987	.001	.753
2	สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน	- 4.679	.000	.794
3	สามารถสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานได้	- 4.773	.000	.755
4	เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	- 5.644	.000	.745
5	สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆได้	- 6.367	.000	.662
6	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	- 4.025	.002	.776
7	สามารถแสดงความมั่นใจในการที่จะเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้น	- 3.684	.003	.756
8	สามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน	- 5.695	.000	.740
ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ				
9	มีความเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	- 6.208	.000	.754
10	สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน	- 6.736	.000	.783
11	สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงาน	- 7.517	.000	.782
12	ผู้บริหารสร้างความคาดหวังในความสำเร็จของงานแก่ผู้ร่วมงาน	- 5.221	.000	.695
13	มีความตั้งใจในการทำงานอย่างแน่วแน่	- 5.135	.000	.767
14	มีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน	- 5.789	.000	.769
15	สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อถือ	- 3.232	.008	.739
16	สามารถปฏิบัติตน ให้ผู้ร่วมงานเคารพและศรัทธา	- 5.283	.000	.802
ส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม				
17	สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เห็นแนวทางใหม่ๆในการแก้ปัญหา	- 4.413	.000	.767
18	มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในแง่บวกต่างๆ อย่างเต็มที่	- 4.971	.000	.753

ข้อ	คำถาม	t	p	r
19	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	- 5.006	.000	.779
20	สนับสนุนวิธีการทำงาน หรือวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ๆ	- 4.971	.000	.773
21	มอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถของผู้ร่วมงาน	- 4.572	.000	.717
22	สามารถตรวจสอบข้อสันนิษฐานของปัญหาที่สำคัญว่ามีความเหมาะสมหรือไม่	- 5.006	.000	.784
23	ให้อิสระแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	- 3.596	.002	.659
การมอบหมายงานที่ทำทลายให้แก่งาน				
24	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนาจุดด้อยของตนเองอยู่เสมอ	-4.173	.001	.742
25	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	- 5.882	.000	.563
26	ให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใดๆ	- 5.545	.000	.722
27	มีการนิเทศโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงาน	- 3.564	.002	.717
28	มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน	- 4.679	.000	.752
29	รับฟังเรื่องราวของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ	- 4.889	.000	.758
30	มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	-4.572	.000	.710

2. ผลการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรื่องลักษณะงานของท่านหรือการจัดการความสุขแบบเป็น อยู่ คือ(Happy Management)

ข้อ	คำถาม	t	p	R
เป็น เป็นตัวตนที่แท้จริงเป็นสุขทางใจเป็นคนได้เต็มศักยภาพเป็นคนที่ครอบครัว สังคมชุมชนพอใจ				
1	ไม่ตรงกับจิตนิสัยของท่าน / ตรงกับจิตนิสัยของท่าน	-3.122	.010	.683
2	งานน่าเบื่อ-ไม่น่าทำ / สนุก-น่าทำ	-3.351	.006	.653
3	ทำได้อย่างสุขสบายใจ / ทำด้วยความทุกข์กังวล	-2.741	.013	.458
4	ได้ใช้ความรู้ความสามารถ / ไม่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	- 3.748	.001	.533
5	เป็นอันตรายต่อสุขภาพ / เป็นงานที่ปลอดภัย	-2.278	.035	.479
6	ไม่มีความมั่นคง / มีความมั่นคง	- 4.159	.001	.306
20	ทำให้สุขภาพกายเสื่อมโทรม / ทำให้สุขภาพกายแข็งแรง	- 3.472	.003	.574
21	ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของงาน / ทำให้รู้สึกว่าเป็นผู้รับจ้างทำงาน	- 3.832	.001	.344
29	เน้นความสุขสบายใจของพนักงานมากกว่าผลงาน / เน้นผลงาน	- 1.791	.097	.144

ข้อ	คำถาม	t	p	R
	มากกว่าความสุขสบายใจของพนักงาน			
	อยู่ อยู่ดีกินดีอยู่อย่างมี Passion อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ ทำงานอยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในตำแหน่งและ อาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ			
7	ค่าตอบแทนต่ำกว่าปกติ / ค่าตอบแทนเหมาะสม	- 4.302	.000	.606
8	มีโอกาสก้าวหน้าในงานสูง / ไม่มีโอกาสก้าวหน้า	- 1.258	.226	.348
9	ไม่มีใครอยากทำงานนี้ / ใครๆ ก็อยากทำงานนี้	- 2.861	.010	.648
10	งานนี้ไม่มีคุณค่า / งานมีคุณค่า น่ายกย่อง	- 5.515	.000	.709
11	ต่างคนต่างทำ โดดเดี่ยว / ช่วยกัน พึ่งพากัน	- 3.655	.004	.659
12	ที่ทำงานไม่สะดวกสบาย / ที่ทำงานสะดวกสบาย	- 3.767	.001	.484
13	ไม่มีระบบระเบียบ / อยู่อย่างเป็นระบบ	- 4.228	.002	.620
22	ใช้เวลาทำงานมากจนไม่มีเวลาส่วนตัว / ทำงานตามกรอบเวลา ทำให้มีเวลาส่วนตัว	- 714	.484	.144
23	แตกแยก ขาดความร่วมมือในกลุ่มงาน / มีความสามัคคี ร่วมมือกันในกลุ่มงาน	- 4.051	.002	.674
24	ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ / มีอิสระในการตัดสินใจ	- 5.477	.000	.612
25	ทำงานตามระบบ ไม่เปิดโอกาสให้คิดสิ่งใหม่หรือวิธีใหม่ / สามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม	- 6.263	.000	.783
27	บรรยากาศไม่น่าทำงาน / มีบรรยากาศน่าทำงาน	- 3.833	.001	.675
28	ไม่สามารถวางแผน / วางแผนได้	- 3.246	.008	.595
30	ไม่สามารถปรึกษาใครเพื่อแก้ปัญหาให้ได้ / สามารถหาที่ปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาให้ได้	- 3.713	.002	.619
31	ภาระงานไม่ชัดเจน / ภาระงานชัดเจน	- 3.171	.008	.588
	คือคือผลงานขององค์กรคือความหวังขององค์กรคือภาพลักษณ์ของ องค์กร			
14	ทำงานแบบเดิมด้วยวิธีเดิมทุกวัน / คิดหาแนวทางใหม่วิธีใหม่ ในการทำงาน	- 3.935	.001	.456
15	คือภาระหน้าที่ของท่าน / คือสิ่งที่ท่านอยากทำ	- 2.245	.038	.351
16	คือสิ่งที่ทำไปเรื่อยๆ / คือความเจริญเติบโต	- 5.334	.000	.652
17	คือความสำเร็จของชีวิต / ความล้มเหลวในชีวิต	- 3.856	.003	.523
18	คือการมีเพื่อน รักใคร่สนิทสนม / การมีศัตรูเกลียดชังกัน	- 3.395	.006	.387
19	คือความกดดัน / คือโอกาสที่ดีของชีวิต	- 4.200	.001	.577
26	ขาดการสื่อสารที่ชัดเจนในกลุ่มงาน / มีการสื่อสารอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอ	- 4.481	.001	.737

ภาคผนวก ค

ตารางประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
Ruut Veenhoven	1997	Advance in Understanding Happiness	Scheme 1: Some currently used questions about happiness Scheme 2: Life-satisfaction in 10 nations early 1990's Scheme 3: Evaluation of life; a sequence model of conditions and processes Scheme 4: Correlates of average happiness in nations Scheme 5: Life-satisfaction and income-position in 13 nations varying in wealth	Qualitative Methodology 1) What is happiness precisely? 2) Can happiness be measured? 3) How happy are people presently? 4) What causes us to be happy or unhappy? 5) Can happiness be raised lastingly?	to create greater happiness for a greater number. Realization of this ambition requires understanding of happiness.	Revue Québécoise de Psychologie, 1997, vol 18, pp 29-74
Nurdan Ozaralli	2002	Effect of transformational leadership on empowerment and team effectiveness	A total of 152 employees from various industries rated their superiors' transformational leadership behaviors and also how much they felt empowered	Quantitative Methodology is the snowball technique in the data and measured by multifactor leadership questionnaire (MLQ)	Findings suggest that transformational leadership contributes to the prediction of subordinates' self-reported empowerment and that the more a team's members experience team empowerment, the more	Leadership & Organization Development Journal 24/6 (2003)335-344

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					effective the team will be	
JameK.Harter, Frank L. Schmidt, and Corey L.M.Keyes,	2003	Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies	Worker in the Gallup studies	Qualitative Methodology 1.the study of the effects of organizational environment on workers' quality of life and performance 2. research on worker quality and quantity of performance as well as their well-being.	Well-being in the workplace is ,in part a function of helping employees do what is naturally right for them by freeing them up to do so--- through behaviors that influence employee engagement and therefore that increase the frequency of positive emotions.	Flourishing: The Positive Person and the Good Life (pp.205-224)
Danielle Charbonneau	2004	Influence tactics and perceptions of transformational leadership	Eighty military personnel were rated by 181 peers on four influence tactics and four transformational leadership factors.	Qualitative Methodology, The study examined the association between four influence tactics known to be effective in generating a target's commitment to a task and	The influence tactics of rational persuasion, inspirational appeals, consultation and collaboration were expected to differentially predict idealized influence (behaviour), inspirational motivation, intellectual stimulation and	The Emerald Research,2004Link to: www. emeraldinsight.com/0143- 7739.htm

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
				perceptions of transformational leadership.	individualized consideration. Results show that rational persuasion significantly contributed to the variance in all four transformational leadership factors.	
Anton Tupa	2006	Development and Defense of a Desire-satisfaction conception of well-being	Desire-satisfaction theories, Philosophy	Qualitative Methodology	the best version of desire-satisfaction theories of well-being and favored version against competing theories of well-being.	A dissertation Present to the graduate school of the University of florida ,2006
Bengt Brulde	2007	HAPPINESS THEORIES OF THE GOOD LIFE	happiness theory and literature	Qualitative Methodology 1.what version of the pure happiness theory 2. how the theory can be modified in order to avoid the most serious objections.	1.the idea that the quality of a person's life is dependent on one thing only, viz. how happy that person is 2. examine different types of epistemic modifications of the theory and and then turn to a number of modifications whichall make the value of a person's happiness depend on whether the evaluativestandard on which	Journal of Happiness Studies (2007) 8:15-49

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					her happiness is based satisfies certain requirements.	
Nicola Hughes	2007	Is life a balancing act?	employers and employees	The subject scope of the paper is to inform employers and employees of all aspects of work-life balance from the cause and effect to the methods available to help them achieve a great balance and improve productivity and well-being.	work-life balance is having a massive impact not only on businesses productivity, but also on the economy as a whole.	INDUSTRIAL AND COMMERCIAL TRAINING VOL. 39 NO. 5 2007, pp. 281-284
Niti Singh	2007	Self-sacrifice and transformational leadership: mediating role of altruism	Study 1, survey responses were collected from 127 managers in India. They answered questions on their leader's self-sacrifice, altruism, and transformational leadership, and on their own collective identity and perceptions of unit performance.	Quantitative Methodology	It is possible to distinguish between self-sacrifice and altruism empirically. Altruism mediates the relationship between self-sacrifice and transformational leadership. Transformational leadership	The Emerald Research, 2007 Link to: www. emerald insight.com/0143-7739.htm

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
			Study 2 used a scenario experiment and 161 students to manipulate self-sacrifice and altruism and measure their effects on transformational leadership, collective identity and perceived unit performance.		is positively related to followers' collective identity and perceived unit performance.	
Alan S. Waterman, Seth J.Schwartz and Regina Conti	2008	The Implications of two conceptions of Happiness (Hedonic enjoyment and Eudaimonia) for the understanding or intrinsic motivation	College student Site 1. The College of New Jersey Participants were 217 undergraduates Site 2. Florida International University Participants were 202 undergraduates Site 3. Colgate University Participants were 218 undergraduate	Quantitative Methodology and Data sets involving use of the Personally Expressive Activities Questionnaire—Standard Form (PEAQ-S)	No differences between the two categories of activities were found for self-determination and the frequency with which activities were performed. Given these distinguishable patterns in the two conceptions of happiness, a reconceptualization for the understanding of intrinsic motivation is proposed.	Journal of Happiness Studies (2008) 9:41_79
Alex C. Michalos	2008	Education, Happiness and Wellbeing	ideas of 'education', 'influences' and 'happiness and literature	Qualitative Methodology 'Does education influence happiness	depend on how one defines and operationalize the ideas of 'education', 'influences' and 'happiness'. A great	Soc Indic Res (2008) 87: 347–366

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
				and if so, how and how much?'	variety of research scenarios may be constructed from our three essential variables, and one should expect plenty of different answers to the basic questions.	
Page and Vella- Brodrick	2008	The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well- Being: A New Model	employers and employees	Qualitative Methodology to expand the mental health literature by reviewing the 'what', 'why' and 'how' of employee well-being.	<u>what</u> ' of well-being, (1) subjective well-being; (2) workplace wellbeing (3) psychological well- being. <u>why</u> ' of employee well-being should be an important matter for organizations. <u>how</u> ' of employee well- being; that is, how well being can be reliably enhanced	Springer Science+Business Media B.V. 2008
Paul T. Fuglestad	2010	The Effect of Attitudinal Balance on Well-being	the impacts of inconsistencies on people's relational and personal well-being. Drawing on balance theory	Qualitative Methodology	balance processes are important for closerelationships and psychological well-being. Furthermore, individual	A dissertation submitted to the faculty of the graduate school of the university of Minnesota,2010

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					differences in self-monitoring meaningfully moderate these processe	
Timothy D. Ritchie and Fred B. Bryant	2012	Positive state mindfulness: A multidimensional model of mindfulness in relation to positive experience	Study 1 ($N1 = 586$, $N2 = 415$) confirmatory factor analyses indicated that a three-factor model (Focused Attention, Novelty Appreciation, Open- Ended Expectations) Study 2 ($N3 = 239$, $N4 = 126$) suggested that each dimension had a different pattern of associations with unidimensional trait measures of mindfulness, savoring beliefs, trait absorption, uncertainty tolerance, need for structure, and need for cognition. Study 3 ($N5 = 46$) revealed that each dimension correlated uniquely with the positive affect, self-esteem, interpersonal connectedness, and the overall	Quantitative Methodology The present research tested Langer's theory of mindfulness in the context of positive experiences: positive state mindfulness.	positive mindfulness is more than the absence of mindlessness and that it includes three distinct dimensions.	International Journal of Wellbeing, 2(3), 150-181.

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
			rehearsal frequency associated with positive autobiographical events.			
Sylvie Vincent-Hoper and Clara Muser, Monique Janneck	2012	Transformational leadership, work engagement, and occupational success	Data were retrieved from 530 women and 602 men. The participants were questioned on their leader's behavior, their work engagement, and occupational success	Quantitative Methodology and were collected by means of an online questionnaire	Results show significant positive relations between transformational leadership, workengagement, and subjective occupational success for men and women. Work engagement is found to partially mediate the relation between transformational leadership andsubjective occupationalsuccess. A significantly higher mediation effect was found for women,although the mediation is present in both gender groups	The Emerald Research,2012Link to: www.emeraldinsight.com/1362-0436.htm

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
จงจิต เลิศวิบูลย์ มงคล.	2547	ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัย ส่วนบุคคล การได้รับการ เสริมสร้างพลัง อำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ กับความสุขในการ ทำงาน ของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ.	พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 375 คน	วิจัยเชิงปริมาณ	1) ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ รัฐ อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขใน การทำงานของระดับ ปฏิบัติการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐสภาพ สมรสมีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน และ ระดับการศึกษาไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขใน การทำงาน 3)การเสริมสร้างพลังอำนาจใน งาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานของ พยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ รัฐ	วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.สาขาวิชา บริหารพยาบาลคณะ พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
พรรณิภา สืบสุข	2548	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ลักษณะงานภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงงานการพยาบาล	พยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย ของรัฐ.	วิจัยเชิงปริมาณ	1) ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ	วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิตสาขาวิชาการ บริหารการพยาบาลบัณฑิต

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
		ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ ความสุขในการทำงานการ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.			รัฐอยู่ในระดับสูง($X = 3.75$, $SD = 0.41$) 2)การรับรู้ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุข ในการทำงานของพยาบาล ประจำการในระดับปานกลาง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการในระดับ ปานกลาง ($r = 0.48$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05	วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2548.
กัลยารัตน์ อ่องคณา	2549	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่า ใน ตนเองสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขต กรุงเทพมหานคร	พยาบาลประจำการโรงพยาบาล เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน	วิจัยเชิงปริมาณ	1)ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานครอยู่ใน ระดับสูง 2)ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับ การศึกษา มีความสัมพันธ์	วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					ทางบวกในระดับต่ำกับ ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร 3) การรับรู้คุณค่าในตน และ สภาพแวดล้อมในงาน มี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ ปานกลางกับความสุขในการ ทำงาน ของพยาบาล ประจำการฯ	
นักชชล รอดเที่ยง	2550	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรที่ สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ กรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข	บุคลากรสังกัดศูนย์อนามัยศูนย์ อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์ อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน	วิจัยเชิงปริมาณ	1) ความสุขในการทำงาน ของ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือกรม อนามัยกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ อายุสุขภาพสมรรถาแห่ง ทางการบริหารระยะเวลาการ ทำงานสัมพันธ์ภาพใน ครอบครัวนโยบายและการ บริหารงานลักษณะงาน สัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน	วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก อนามัยครอบครัว คณะ สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน งานการได้รับการยอมรับนับ ถือขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ 2) เพศ ระดับการศึกษารายได้ เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน สภาพการจ้างงาน และความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวไม่มี ความสัมพันธ์กับความสุขใน การทำงาน3) ปัจจัยที่มี อิทธิพลและสามารถรวมคาด ทำนายความสุขในการทำงาน ของบุคลากรได้แก่ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับ ถือ	
ลักษมี สุดดี	2550	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงาน การสนับสนุน ทางสังคม ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรกับความสุขในการ ทำงานของพยาบาล	พยาบาลประจำการโรงพยาบาล ทั่วไปในเขตภาคกลาง จำนวน 378 คน	วิจัยเชิงปริมาณ	1) ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาค กลางอยู่ในระดับสูง 2) แรงจูงใจในการทำงานมี	วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล คณะ พยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
		ประชากรโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคกลาง			ผลต่อความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของ ของพยาบาลประชากร โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาค กลาง 3) การสนับสนุนทางสังคมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประชากร โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาค กลาง 4) ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสุขในการ ทำงานของของพยาบาล ประชากรโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง 5) ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำโรงพยาบาล ทั่วไปเขตภาคกลาง คือความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การ สนับสนุนทางสังคมและ แรงจูงใจในการทำงาน	

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
สุกัญญา อินตะโตด.	2550	ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร ความ ต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา:อุตสาหกรรมสิ่ง ทอในเขตภาคเหนือตอนบน.	พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขต ภาคเหนือตอนบน.	วิจัยเชิงปริมาณ	1) พนักงานสิ่งทอในเขต ภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัย ทางชีวสังคมเฉพาะด้าน รายได้ขนาดและสถานที่ตั้งใน การทำงานต่างกันมีความสุข ในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานสิ่งทอที่ทำงานใน อุตสาหกรรมขนาดเล็กมี ความสุขในการทำงาน มากกว่าพนักงานสิ่งทอที่ ทำงานในอุตสาหกรรมขนาด ใหญ่ 2) พนักงานสิ่งทอที่มี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรและความต้องการ มีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มี ความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยที่ พนักงานสิ่ง ทอที่มีพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรและ ความต้องการมีส่วนร่วมใน ระดับสูง มีความสุขในการ ทำงานมากกว่าพนักงานที่มี	วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต.สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรและความต้องการ มีส่วนร่วมในองค์กรระดับต่ำ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร ความต้องการ มีส่วนร่วมในองค์กรมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงาน	
เสาวรส ประเทืองชัยศรี.	2552	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำแบบอย่างของหัวหน้า พยาบาลกับความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน เขต 13.	พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชน เขต 13จำนวน 346 คน	วิจัยเชิงพรรณนา	ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำ ของหัวหน้าพยาบาลตามการ รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูง ความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ภาวะ ผู้นำแบบอย่างของหัวหน้างาน การพยาบาลตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพมี ความสัมพันธ์ทางบวกระดับ ปานกลางกับความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01	วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาล ศาสตร์. มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช
อารดา	2552	การวิเคราะห์องค์ประกอบของ	บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย	วิจัยเชิงปริมาณ	ผลการวิจัย ได้องค์ประกอบ	วิทยานิพนธ์ปริญญา

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
บุญเลิศ.		ความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย รามคำแหง.	รามคำแหง จำนวน 360 คน	โดยวิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis)	ของการทำงานทั้งสิ้นจำนวน 12 องค์ประกอบ อธิบายความ แปรปรวนทั้งหมดได้ ร้อยละ 49.887 ประกอบด้วย องค์ประกอบความสามารถใน การเผชิญปัญหาและอุปสรรค องค์ประกอบคุณภาพจิต องค์ประกอบสุขภาพจิตดี องค์ประกอบบรรยากาศการ ทำงานที่ดี องค์ประกอบความ รักในงาน องค์ประกอบ สัมพันธภาพในการทำงาน องค์ประกอบความไว้วางใจ องค์ประกอบความรักในการ เรียนรู้และพัฒนา องค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์กร องค์ประกอบความพึงพอใจใน ชีวิต องค์ประกอบสัมพันธภาพ ในครอบครัวและองค์ประกอบ การเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ตามลำดับ	มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
กฤษรา จามะรี	2553	การจัดเวลาพักระหว่างการ ทำงานที่มีผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงาน	พนักงานบริษัทเกี่ยวกับ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 3 บริษัทจำนวน 246 คน	วิจัยเชิงปริมาณ	พนักงานมีระดับความสุขใน การทำงานโดยรวมระดับมาก มีการจัดเวลาพักระหว่างการ	สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตสาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					ทำงานของพนักงานส่วนใหญ่มี การกำหนดให้มีเวลาพัก ระหว่างการทำงานร้อยละ 63 ไม่มีการจัดบริเวณที่พักในการ พักระหว่างการทำงานไม่มีการ จัดเครื่องดื่มในเวลาพักระหว่าง การทำงานไม่มีการจัดกิจกรรม ในเวลาพักระหว่างการทำงาน และพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติและการจัดเวลาพัก ระหว่างการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่ แตกต่างกัน	องค์การบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระนครเหนือ
เจลา ระโหฐาน	2553	การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรีเขต 2	ผู้บริหาร 96 คน ครู 305 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2	วิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษา พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก พิจารณาทุกด้าน พบว่า มากทุกด้าน 2.ประสิทธิผลในการ	วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราช นครินทร์.

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					บริหารงานของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมากทุก ด้าน 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษามี ความสัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารงานของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05	
สิรินทร แซ่ฉั่ว	2553	ความสุขในการทำงานของ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิง สร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่ม งานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน.	อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้ งานได้แก่สื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียงเพลงการออกแบบ ผลิตภัณฑ์แฟชั่นและซอฟต์แวร์ จำนวน 6 องค์การประชากร 218 ท่าน	วิจัยเชิงผสมผสาน	บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มี ความสุขในการทำงานและมี สุขภาพอยู่ในระดับมากปัจจัย สุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสุขในการทำงานใน ระดับปานกลางส่วนความสุข อันเกิดจากปัจจัยภายใน องค์การอยู่ในระดับ ค่อนข้างมากซึ่งปัจจัยภายใน องค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความสุขในการทา งานในระดับปานกลางผล	วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และ องค์การ คณะพัฒนทรัพยากร มนุษย์. สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
					การศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มี ความสุขจากการได้ทำงานที่ ตนเองรักงานมีความอิสระและ มีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ ยืดหยุ่นการได้ลาพักผ่อน ติดต่อกันการได้รับคาชมเชย และการยอมรับมีความสัมพันธ์ อันดีกับหัวหน้างานเป็นสิ่ง สำคัญมากต่อความสุขในการ ทำงาน	
จุฬามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต สมบัติ กุสุมาวลี	2554	ความสุขหลากมุมมองด้วย Home โมเดล	องค์กรตัวอย่างจำนวน 103 องค์กร	วิจัยเชิงคุณภาพ	สังเคราะห์โมเดลการสร้างสุข ในที่ทำงานจำนวน 3 โมเดล ด้วยการมองวิธีการสร้าง ความสุขในมิติต่างๆระดับ องค์กร ระดับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และระดับ ปัจเจกชน	ความสุขหลากมุมมอง ด้วย Home โมเดล.พิมพ์ ครั้งที่ ๓.นนทบุรี: สองขา ศรี เอชเอ็น จำกัด.

Author ผู้แต่ง	Year ปีที่ ศึกษา	Title ชื่อเรื่อง	Sample กลุ่มตัวอย่าง	Methodology ระเบียบวิธีวิจัย	Results ผลลัพธ์	References อ้างอิง
ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ	2555	คู่มือการวัดความสุขด้วย ตนเอง(HAPPINOMETER: The Happiness Self- Assessment).	องค์กรทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน	วิจัยเชิงปริมาณ	สามารถสร้างและพัฒนา เครื่องมือวัดความสุขด้วย ตนเอง HAPPINOMETER	ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต และ คณะ. (2555). คู่มือการวัด ความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER: The Happiness Self- Assessment). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวอัญมณี วัฒนรัตน์

ประวัติการศึกษา

ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษานอกระบบโรงเรียน)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีที่สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2553

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2551-2552
นิสิตฝึกสอนโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
และโรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย
พ.ศ. 2553
ผู้ช่วยวิจัย บริษัท เมทส์ จำกัด ในโครงการภายใต้การ
ดูแลของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
พ.ศ. 2554
ผู้ช่วยวิจัยโครงการ Voice of Happiness (Thailand)
ร่วมกับองค์การจากประเทศญี่ปุ่น JICA