

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยบทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความสุขในการทำงาน และรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการทบทวนวรรณกรรมออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.1.2 ตัวแบบของความสุขในการทำงาน

2.1.3 ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำ

2.2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

2.2.2 ตัวบ่งชี้รูปแบบภาวะผู้นำ

2.2.3 การวัดรูปแบบภาวะผู้นำ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและมีความสุขในการทำงาน

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขเป็นเรื่องที่สำคัญและให้คุณประโยชน์มากมายเช่น การช่วยให้ประสบผลสำเร็จในเชิงสังคม การมีส่วนร่วม และการมีสุขภาพที่ดี (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005) ดังนั้นความสุขนับเป็นเรื่องที่สังคมและประเทศชาติ เริ่มให้ความสนใจและมุ่งให้เกิดกับคนภายในประเทศของตน เพราะเป็นเรื่องที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและต่อการทำงานของคนในประเทศอย่างมาก ซึ่งองค์การอนามัยโลก ได้ให้นิยามความสุขไว้ว่า ความสุขเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม ปราศจากความเจ็บป่วยใด ๆ (จันทร์ทิรา ไตรรงค์จิตเหมาะ, 2539)สอดคล้องกับ Orem(1991) ที่กล่าวไว้ว่าความสุขเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเกิดขึ้นจากภายในจิตใจของบุคคล คือ มีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุเป้าหมายของตนเอง รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตและสุขภาพจิตที่ดี กล่าวคือ คนที่มีความสุขจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถด้านสังคม ความพึงพอใจในชีวิต สภาวะของสุขภาพทุกด้าน และความสามารถในการทำหน้าที่ (Fisher, 1992) ซึ่งสอดคล้องกับพจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ สุข ” คือ ความสบายกายสบายใจ โดยมักมีการใช้คำดังกล่าวควบคู่กับคำต่างๆ เช่น การอยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ เป็นต้น โดยปัจจุบันพบว่าได้มีการใช้แทนคำว่า “ความสุข” ด้วยคำอื่นมากขึ้น อาทิ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 มีการใช้คำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” (Well-Being) และ

ทำให้ “ความอยู่ดีมีสุข” เป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม (สมชาย ศักดาเวคีอิสร,2544) เช่นเดียวกับ คำว่า ความ เป็นอยู่อันดี คุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในชีวิต แต่คำหลักที่พบบ่อยและใช้แพร่หลายคือคำว่า สุข กับ ผาสุก ซึ่ง 2 คำมีความหมายคล้ายกัน โดยหมายถึง สบายกายสบายใจ ไม่เดือดร้อน จากความหมายที่ กล่าวข้างต้นยังพบว่าความสุขยังสามารถเชื่อมโยงเกี่ยวข้องกับความสุขภายนอก อาทิ ความสุขทางด้านการ ทำงาน ความสุขทางด้านสุขภาพ ความสุขทางการศึกษา และความสุขทางด้านสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ (วณิ ปิ่นประทีป และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล,2548) และความสุขภายในตัวบุคคล หมายถึง สภาพจิตใจ อารมณ์ และความรู้สึกที่จะทำให้มีความสุขและไม่มีความสุข (อูรพี กรศรีทิพา,2549)

สำหรับความสุขในส่วนนี้เป็นความสุขในการทำงานโดยผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับความหมายของ ความสุขในการทำงาน แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และตัวบ่งชี้ความสุขในการ ทำงาน ดังนี้

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารวิชาการและงานวิจัย เกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงานพบว่า มี นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิด และความหมายไว้มากมาย ดังนี้

Diener (2003) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันสืบเนื่องมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน ซึ่งเป็นการจูงใจความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความ สมหวังในประสบการณ์ที่ตนได้รับ

Manion (2003) ได้ให้นิยามความสุขในการทำงานไว้ว่าผลจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจาก การกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมร่วมในการ ปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกัน แสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผลส่งผลให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลที่เกิด จากการความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข สนุกสนาน ทำให้สถานที่ ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้ทำ มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Warr (1990) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่เกิดจากจิตใจภายในของตัวบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน (Arousal) เป็น ความรู้สึกของตัวบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึก วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของตัวบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความมุ่งมั่นในการทำงาน (Self - Validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Kjerulf (2007) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานไว้ว่าคือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากจิตใจภายในของตัวบุคคลที่กระทบต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยตัวบุคคลนั้นๆ อาทิ 1) เกิดความรู้สึกสนุกกับงานที่ทำ 2) รู้สึกว่ามีความภูมิใจในงานที่ทำ 3) รู้สึกว่าได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดี 4) รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ 5) รับรู้ว่าคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ 6) มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ 7) มีความรู้สึกชอบและมีความสุขในที่ทำงาน 8) มีความรู้สึกว่ามีแรงและพลังในการทำงาน นอกจากนี้ Kjerulf A. ยังกล่าวต่อว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะผลักดัน หรือ กดดันให้ใครเกิดความสุขในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานในแต่ละตัวบุคคล ปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นความสุขในการทำงานหากเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืนยาว และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันที

Iopener (2003) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่าหมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at Work) เป็นส่วนผสมพื้นฐานของความสำเร็จทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์การ โดยเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะขับเคลื่อนความสำเร็จของธุรกิจขององค์การที่ประสบความสำเร็จ เข้าใจถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่าง ความสุข ผลผลิต และกำไรขององค์การ เข้าใจว่าพนักงานที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในผลงาน และรวมถึงพนักงานเหล่านั้นยังสร้างแรงบันดาลใจ และแรงส่งเสริมให้กับผู้อื่นอีกด้วย

Lyubomirsky (2001) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่าเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวก และแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553 : 7) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547 : 27) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานว่า หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

ศิริพร ตันติพูลวินัย (2538) ได้กล่าวไว้ว่าการทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดีจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้นเพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารเอ็นดูฟิน (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุขทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบายทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดพลังในงาน

Friedrickson (2006) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงานไว้ว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้เป็นเพียงจุดสุดท้าย หรือเป้าหมายสุดท้ายในการทำงาน แต่ความสุขเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในการทำงาน

Lopper (2008) ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการ เป็นทางเดินของการดำรงชีวิตที่ต้องใส่ใจ เลือกรส และรสชาติ ความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

จากความหมายที่รวบรวมไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในขณะปฏิบัติงาน

2.1.2 ตัวแบบของความสุขในการทำงาน

แนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จมีดังนี้ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26)

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรัก และมีความพึงพอใจในงานย่อมสามารถทำงานได้ดีและสู้งาน ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้
2. งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ค่อยทำทลายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้
3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจงานบางอย่าง ถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูงแต่ก็ไม่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อนเปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อน แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข
4. งานที่มีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวันเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัยบนเป้าหมาย 4 หลัก ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียน ส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกายเพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรงเช่นตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัวชีวิตครอบครัวชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนาเป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมดกำลังใจเพราะรู้สึกว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานาน ขาดแรงจูงใจในการทำงานแต่งงานที่มีโอกาสก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่า และยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหาร เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญและกำลังใจ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ของสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขให้กับการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจาก การมีสัมพันธภาพที่ดีนำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จ และผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จ โดยเฉพาะงานที่ทำทนายและใช้เชาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

ประเวศ วะสี (2547) และ ประเวศ วะสี (2551) ได้กล่าวว่า ความสุขนั้นประกอบไปด้วยความผาสุก (Well-Being) ทั้ง 4 ประการดังนี้

1. ความผาสุกทางกาย (Physical Well-Being) ได้แก่ ความจำเป็นพื้นฐาน หรือ ปัจจัย 4 คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย สุขอนามัย เครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งความจำเป็นอื่น ๆ ตามแต่ฐานานุกรม อาทิการชนสง การคมนาคมต่าง ๆ การท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

2. ความผาสุกทางใจ (Mental Well-Being) ได้แก่ ความมีอิสระเสรี ความสันโดษความพอดี การมีสุขภาพจิตดี ร่าเริง แจ่มใส ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนา มีความเครียดน้อย มีความสุขได้ง่าย เห็นความสำคัญของคุณค่าและความดี

3. ความผาสุกทางสังคม (Social Well-Being) เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในชีวิต เช่น มีเงินออม มีสวัสดิการที่ดี ความเอื้ออาทรมีน้ำใจของชุมชน ชุมชนเข้มแข็ง โรงเรียนดี ลูกหลานมีโอกาสทางการศึกษาสูง มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามมีสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งทางธรรมชาติและทางสังคม มีความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคม สังคมสันติธรรม ปราศจากอบายมุข และไม่มีการคอร์รัปชันในทุกระดับของสังคม

4. ความผาสุกทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) เช่น การปฏิบัติตามระบบ มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) หรือมรรค เพื่อการพ้นทุกข์ การพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต พัฒนาทางปัญญาจนรู้จักแก้ไขปัญหาได้ ลดความโลภ และความเห็นแก่ตัว

แนวความคิดของ Dupuy (1977) อธิบายองค์ประกอบของความสุข 6 ด้านซึ่งเกิดจากการประมวลผลจากความรู้สึกในภาพรวมของบุคคลในการทำงานแล้วสะท้อนออกมา องค์ประกอบแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้คือ

1. ความวิตกกังวล เป็นผลมาจากการคิดประเมินตัดสินสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นว่าทำให้เกิดอันตรายแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดความแตกต่างในการคิดประเมินขึ้นอยู่กับรับรู้กระบวนการคิดตัดสินของแต่ละบุคคลในสถานการณ์หนึ่งๆโดยบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะของความรู้สึกว่าเครียด หงุดหงิด กลัว หวั่นวิตก ซึ่งจากลักษณะการประเมิน ความวิตกกังวล ของ Dupuy ประเมินเกี่ยวกับอาการกระสับกระส่าย ความตึงเครียด ความเครียด แรงกดดัน ความวิตกกังวล และ ความหวังใย ลักษณะของข้อคำถามในแบบวัดนั้นจะวัดถึงระดับความรุนแรงของความวิตกกังวลในการดำเนินชีวิต

2. ภาวะซึมเศร้า เป็นภาวะจิตใจที่ หม่นหมอง หดหู่ เศร้า รวมถึงความรู้สึกท้อแท้หมดหวัง มองโลกในแง่ร้าย ต่ำหนีดตัวเอง รู้สึกตนเองไร้ค่า ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับอาการสูญเสีย ระดับความรุนแรงแบ่งออกเป็น 3 แบบ แบบแรก คือ ซึมเศร้าในระดับต่ำ(Mind Depression) มีลักษณะของภาวะอารมณ์ที่ไม่สดชื่น จิตใจหม่นหมอง ซึ่งอาจเกิดเป็นครั้งคราวเมื่อมีเหตุการณ์ เช่น สูญเสียบุคคลหรือสิ่งของที่มีค่า เมื่อพ้นระยะนี้แล้วก็สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติได้ แบบที่สอง คือ ซึมเศร้าระดับปานกลาง (Moderate Depression) เป็นภาวะอารมณ์ที่รุนแรงกว่าแบบแรก ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงกว่าเดิม ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันแต่ก็ยังสามารถดำเนินชีวิตได้

ตามปกติ แบบที่สาม คือ ซึมเศร้าระดับรุนแรง (Severe Depression) เป็นภาวะอารมณ์ที่มีความเศร้าอย่างมาก มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด เช่น ไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ มีอารมณ์เพื่อฝัน หลงผิด ประสาทหลอน แต่ในข้อคำถามในแบบวัดด้านภาวะซึมเศร้ามักถามเกี่ยวกับอารมณ์เสียใจ เศร้าหมอง หมัดกำลังใจท้อแท้ ลึกลับหวัง ว่ารบกวนกับชีวิตประจำวันบ่อยเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นภาวะซึมเศร้าระดับปานกลาง

3. ภาวะสุขภาพทั่วไป จากแนวคิดของ Dupuy ภาวะสุขภาพถือเป็นด้านหนึ่งของความสุขทางใจ เนื่องจากการทำงานของร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กัน โดยความเจ็บปวด ความผิดปกติของร่างกาย ความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อจิตใจโดยตรงทำให้จิตใจมีความทุกข์หรือกังวลต่ออาการเจ็บป่วยที่กำลังประสบอยู่ ซึ่งล้วนทำให้ไม่มีความสุขไปด้วย ลักษณะของข้อคำถามด้านภาวะสุขภาพจะมีความหมายไปในทางลบ คือมีลักษณะสภาพจิตใจที่ถูกรบกวน หรือทำให้ไม่สบายใจจากความเจ็บป่วยหรือความผิดปกติทางกายนั้น ๆ

4. ความมีชีวิตชีวา เป็นความรู้สึกที่มีพลังกระตุ้นกระชวยมีขวัญและกำลังใจสนใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่รู้สึกเหนื่อยหรือหมดแรงหมดพลัง กลางคืนนอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอต่อความต้องการและตื่นนอนด้วยความรู้สึกที่สดชื่น มีความรู้สึกเบิกบานใจ

5. ความผาสุกทางบวก หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตเป็นความรู้สึกว่าชีวิตมีความสุขสมบูรณ์ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้สึกด้านบวก เช่น ภูมิใจในความสำเร็จ มีความรู้สึกที่ชีวิตเต็มไปด้วยสิ่งที่น่าสนใจ

6. การควบคุมตนเอง เป็นการควบคุมพฤติกรรม ความคิด อารมณ์และความรู้สึกของตนเองให้มีความมั่นคงทำให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ความเครียดหรือความวิตกกังวลเกี่ยวกับอุปสรรคในการดำเนินชีวิตลดลงมีความสามารถในการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างดี ในแบบวัดของ Dupuy ผู้ที่สามารถควบคุมตนเองได้จะมีความรู้สึกในด้านบวก

แนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) หมายถึง ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมา นั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร โดยแนวคิดความสุขในการทำงานของรวมศิริ เมนะโพธิ จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กร มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการ ทำงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสอง

ทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกัน ผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้าง ความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่าง เพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนั้นจะต้องมีความผูกพันกันเหนียวแน่น ภายในกลุ่มซึ่งเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

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

แนวคิดความสุขในการทำงานของชุตติกาญจน์ เปาทุย(2553) ได้อธิบายความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ รวมทั้งความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานนั้นๆ เป็นความสุขสมบูรณ์ในหน้าที่ โดยมีองค์ประกอบของความสุข 3 องค์ประกอบคือ

1. ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป รส กลิ่น เสียง และผิวหนัง
2. ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากจิตใจ คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ พอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น เป็นความสุขที่สะอาด
3. ความสุขทางสังคม ได้แก่ ความสุขที่จากการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การมีสัมพันธ์ภาพที่ดี ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

แนวคิดความสุขในการทำงานของสุรพงษ์ นิรมิตผล (2555) ได้อธิบายความสุขในการทำงานเป็น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือ ประสบการณ์ของบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยแนวคิดความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 3 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นงานที่มีคุณค่า

2. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้เกิดความคับข้องใจ ไม่สบายใจ เหนื่อยหน่าย และเกิดความเครียด

3. ความสุขของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีคุณค่า มั่นใจในคุณค่าของตนเองจากภายใน ทำให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปอย่างมีความสุขในชีวิตการทำงาน

แนวคิดของพัฒนาดี พัวพันธุ์ และคณะ (2556) ได้อธิบายความสุขไว้ว่า เป็นการทำงานที่รู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และยึดมั่นในคุณธรรมความดี โดยมีองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 3 องค์ประกอบคือ

1. การมีอิสระภาพ หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองมีอิสระในการคิด มีอำนาจในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการทำงานได้ สามารถใช้วิจารณญาณของตน ไม่ได้อยู่ภายใต้คำสั่งจากหัวหน้างานตลอดเวลา

2. การมีความรู้ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ความสามารถ และเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและคิดหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นอีก

3. การมีคุณธรรม หมายถึง การที่พนักงานมีจิตสำนึกในสิ่งที่ควรปฏิบัติ ทั้งวัฒนธรรม ความเชื่อ กฎระเบียบต่างๆในบริษัท ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยอมรับความผิดพลาดและเต็มใจแก้ไขให้ถูกต้อง

แนวคิดความสุขในการทำงานของอัสมา ซีนบุญและคณะ (2556) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์/ความรู้สึกต่องาน

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2003) ได้อธิบายว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิตตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มสดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

นอกจากนี้ความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดของ Manion (2003) หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยมีองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยที่พนักงานมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดมิตรภาพที่ดีกับพนักงานที่ตนปฏิบัติงานด้วย เกิดการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร และเกิดความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงานที่ทำ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ส่วนหนึ่งของงาน กระตือรือร้น ตีใจพลัดพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยได้รับความสำเร็จในงานที่ทำ ได้ทำงานที่ท้าทายและอิสระในความคิด เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามในการทำเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ทำของตน จนเป็นยอมรับจากผู้หัวหน้างาน ได้รับ

มิตรภาพที่ดีและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดความสุขในการทำงานที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว Manion (2003) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่ามีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับปรุงการบริหารที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน ซึ่งมีผลให้พนักงานเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานที่ทำตามมา รวมถึงความสุขในการทำงานยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุขความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ งานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดความสุขในการทำงานของ Gavin and Mason (2004) ได้กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนเองของแต่ละบุคคล เป็นผลให้เกิดทัศนคติหรือความรู้สึกในเชิงบวก อาทิ ความพึงพอใจ การชื่นชอบ เป็นต้น โดยความสุขมีองค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ และอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ก่อให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีการยอมรับ และไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง
3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลสามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

2.1.3 ตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องความสุขในการทำงานพบว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวัดนั้นมีปัจจัยหลายตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง และ จากผลงานวิจัยที่ศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งร่างกายจิตใจและอารมณ์ นอกจากนี้ยังพบว่ามิงงานวิจัยมากมายที่มีการกำหนดองค์ประกอบความสุขไว้หลายองค์ประกอบ ดังนี้

Veenhoven (1984) ได้ศึกษาทางด้านสุขภาวะและความสุขในชีวิต พบถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข โดยแบ่งเป็น 6 ลักษณะที่มีผลต่อความสุขคือ

1. ทรัพยากรในตัวบุคคล คือลักษณะที่เสริมสร้างต่อความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคล ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง การมีจิตใจที่เข้มแข็ง การมีความสามารถพิเศษและกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม

2. บุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อในโชคชะตา กลวิธีการปกป้องตนเอง แนวโน้มการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆและการให้ความสำคัญเรื่องเวลา

3. รูปแบบการดำเนินชีวิต กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขนั้น นอกจากจะต้องดำเนินชีวิตอย่างพากเพียรและมีสติ แล้วยังพบว่าบุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุข ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการต่างๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มีความสุข และไม่มีความสุขในเรื่องนิสัยการดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การรับประทานอาหาร การนอน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

4. ความปรารถนา กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความรื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าจะมุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ แต่บุคคลที่ไม่มีความสุขจะมุ่งเป้าหมายชีวิตไปที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลกลุ่มนี้ แสวงหาความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากภายในมากกว่า

5. ความเชื่อมั่น คือความเชื่อของบุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขนั้นแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียมและมุมมองที่มีต่อความสุข

6. การมองเห็นและซาบซึ้งคุณค่า คือบุคคลที่มีความสุขนั้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความพึงพอใจในตนเอง

Heylighen (1999) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขพบว่ามี 8 ปัจจัยดังนี้

1. ความมั่นคง ซึ่งวัดจากกำลังซื้อและความสามารถในการครอบครองวัตถุที่ตอบสนองความต้องการทางพื้นฐาน ได้แก่ความมั่งคั่งเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2. การเข้าถึงความรู้ ซึ่งวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตนเอง

3. การมีอิสระส่วนบุคคล บุคคลจะพึงพอใจน้อยลงในสภาพสังคมที่จำกัดอิสรภาพ ในการทำงานหรือใช้ชีวิต และจะมีความสุขในสถานที่ที่สามารถควบคุมได้มากกว่าถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการวัตถุขึ้นมาแทน

4. ความเสมอภาค กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิพิเศษต่างๆมากกว่า

5. สุขภาพแข็งแรง กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อย เจ็บป่วย และมีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไร้ความสุข และพบถึงสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6. สุขภาพจิตดี กล่าวคือ บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ ส่วนบุคคลที่ไม่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองถูกบังคับให้กระทำตาม และบุคคลที่มีความสุขจะสามารถฟื้นฟูสภาพจิตใจได้เร็ว ใฝ่ใจความรู้สึกผู้อื่น เปิดเผยและต้องการตอบสนองความต้องการในระดับประจักษ์ในตนเอง

7. ตำแหน่งทางสังคม เป็นความสุขที่เกิดจากความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ การมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนผู้อื่น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีตำแหน่งสูงเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว

8. เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต คือความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่นการแต่งงาน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง และไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่นอุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ แม้เกิดความล้มเหลวขึ้นก็ตาม โดยเชื่อว่าตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่างๆได้

Dupuy (1977) องค์ประกอบของความสุขทั้ง 6 ด้าน เกิดจากการประมวลจากความรู้สึกในภาพรวมของบุคคลแล้วสะท้อนออกมาเป็นองค์ประกอบแต่ละด้านสรุปได้คือ

1. ความวิตกกังวล เป็นผลมาจากการคิดประเมินตัดสินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นว่าทำให้เกิดอันตรายแก่บุคคลมากน้อยเพียงใด ความแตกต่างในการคิดประเมินขึ้นอยู่กับความรู้ กระบวนการคิดตัดสินของแต่ละบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยบุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะของความรู้สึกว่าเครียด หงุดหงิด กลัว หวั่นวิตก ซึ่งจากลักษณะการประเมิน ความวิตกกังวล ของ Dupuy ประเมินเกี่ยวกับอาการระสับกระส่าย ความตึงเครียด ความเครียด แรงกดดัน ความวิตกกังวล และ ความหวั่นหวงใย ลักษณะของข้อคำถามในแบบวัดนั้นจะวัดถึงระดับความรุนแรงของความวิตกกังวลในการดำเนินชีวิต

2. ภาวะซึมเศร้า เป็นภาวะจิตใจที่หม่นหมอง หดหู่ เศร้า รวมถึงความรู้สึกท้อแท้ หมดหวัง มองโลกในแง่ร้าย ต่ำหนีดตัวเอง รู้สึกตนเองไร้ค่า ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับอาการสูญเสีย ระดับความรุนแรงแบ่งออกเป็น 3 แบบ แบบแรก คือ ซึมเศร้าในระดับต่ำ(Mind Depression) มีลักษณะของภาวะอารมณ์ที่ไม่สดชื่น จิตใจหม่นหมอง ซึ่งอาจเกิดเป็นครั้งคราวเมื่อมีเหตุการณ์ เช่น สูญเสียบุคคลหรือสิ่งของที่มีค่า เมื่อพ้นระยะนี้แล้วก็สามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติได้ แบบที่สอง คือ ซึมเศร้าระดับปานกลาง (Moderate Depression) เป็นภาวะอารมณ์ที่รุนแรงกว่าแบบแรก ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงกว่าเดิม ซึ่งอาจกระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันแต่ก็ยังสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ แบบที่สาม คือ ซึมเศร้าระดับรุนแรง(Severe Depression) เป็นภาวะอารมณ์ที่มีความเศร้าอย่างมาก มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด เช่น ไม่สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ มีอารมณ์เพ้อฝัน หลงผิด ประสาทหลอน แต่ในข้อคำถามในแบบวัดด้านภาวะซึมเศร้านี้มักถามเกี่ยวกับอารมณ์เสียใจ เศร้าหมอง

หมดกำลังใจท้อแท้ ลึ้นหวัง ว่ารบกวนกับชีวิตประจำวันบ่อยเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นภาวะซึมเศร้าระดับปานกลาง

3. ภาวะสุขภาพทั่วไป จากแนวคิดของ Dupuy ภาวะสุขภาพถือเป็นด้านหนึ่งของความสุขทางใจ เนื่องจากการทำงานของร่างกายและจิตใจมีความสัมพันธ์กัน โดยความเจ็บปวด ความผิดปกติของร่างกาย ความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อจิตใจโดยตรงทำให้จิตใจมีความทุกข์หรือกังวลต่ออาการเจ็บป่วยที่กำลังประสบอยู่ ซึ่งล้วนทำให้ไม่มีความสุขไปด้วย ลักษณะของข้อคำถามด้านภาวะสุขภาพจะมีความหมายไปในทางลบ คือมีลักษณะสภาพจิตใจที่ถูกรบกวน หรือทำให้ไม่สบายใจจากความเจ็บป่วยหรือความผิดปกติทางกายนั้น ๆ

4. ความมีชีวิตชีวา เป็นความรู้สึกที่มีพลังกระตุ้นกระชวย มีขวัญและกำลังใจสนใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่รู้สึกเหนื่อยหรือหมดแรงหมดพลัง กลางคืนนอนหลับพักผ่อนได้เพียงพอต่อความต้องการและตื่นนอนด้วยความรู้สึกที่สดชื่น มีความรู้สึกเบิกบานใจ

5. ความผาสุกทางบวก (Sense of Positive Well-being) หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิตเป็นความรู้สึกว่าชีวิตมีความสุข สมบูรณ์ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความรู้สึกด้านบวก เช่น ภูมิใจในความสำเร็จ มีความรู้สึกที่ชีวิตเต็มไปด้วยสิ่งที่น่าสนใจ

6. การควบคุมตนเอง เป็นการควบคุมพฤติกรรม ความคิด อารมณ์และความรู้สึกของตนให้มีความมั่นคง ทำให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความเครียดหรือความวิตกกังวลเกี่ยวกับอุปสรรคในการดำเนินชีวิตลดลง มีความสามารถในการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างดี ในแบบวัดของ Dupuy ผู้ที่สามารถควบคุมตนเองได้จะมีความรู้สึกในด้านบวก

Warr (1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Dierendonk (2005) พบว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขคือ ลักษณะงานที่อิสระ งานที่ท้าทาย มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง

ปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสุข จากการศึกษาของ Premuzic, Bennett and Furnham (2007 : 1633) พบว่า คนที่มีความสุขจะมีบุคลิกภาพในด้านความมั่นคงทางอารมณ์ รองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์ได้ สุขุม สงบ เชื่อมั่นในตนเอง (Namely Stability), บุคคลที่ชอบสัมพันธ์ภาพ อยู่เป็นกลุ่ม ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงออก (Extraverion), บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness), บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeable) ซึ่งบุคลิกภาพดังกล่าวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ (Trait Emotional Intelligence) และความสุข

Rego and Cunha (2008 : 740-741) ได้เสนอองค์ประกอบ 6 ด้านซึ่งเป็นแนวทางให้องค์การนำไปปฏิบัติในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพนักงานและเป็นเส้นทางนำไปสู่การเพิ่มผลปฏิบัติการระดับบุคคล คือ 1) การสร้างความสุขในที่ทำงาน 2) การสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน 3) การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้นำและผู้ตาม 4) การสร้างโอกาสสำหรับการพัฒนาและการเรียนรู้ให้กับพนักงาน 5) การสร้างความยุติธรรม และ 6) รูปแบบลักษณะงานกับครอบครัวของพนักงานต้องไม่ขัดแย้งกัน

Manion (2003) ได้กล่าวไว้ว่า ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายด้วยองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน 4 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ดีใจเพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับเรื่องงานที่ได้ปฏิบัติของตนและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะในการทำงานที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานและผลงานที่ออกมาวันนี้มีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับขององค์กร ที่มีลักษณะสำคัญในส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานภายใต้การปกครองเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข โดยผู้นำในแบบดังกล่าวจะมีลักษณะที่จะต้องส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้นำจะต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส ในขณะที่เดียวกันผู้นำนั้นต้องอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้จะต้องมีความผูกพันกันเหนียวแน่นภายในกลุ่มซึ่งเมื่อกลุ่มให้การยอมรับซึ่งกันและกัน

3. ความรักในงาน หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมที่ตนเองได้ทำ

4. ค่านิยมร่วมขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

สำหรับประเทศไทยมีหน่วยงานที่ศึกษาด้านความสุขในการทำงาน เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ ศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน เป็นต้นโดยหน่วยงานข้างต้นได้มีการเสนอปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานดังนี้

แผนงานสุขภาวะองค์การภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการคือ

1. Happy Body : ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart : กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Society : สนับสนุนให้เอื้อเฟื้อต่อชุมชนในสถานที่ทำงานและที่พักอาศัย
4. Happy Relaxation : ให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเครียดในงาน ด้วยกิจกรรมบันเทิง
5. Happy Brain : ส่งเสริมให้หาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา
6. Happy Soul : ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
7. Happy Money : สนับสนุนให้บริการใช้จ่ายของตนเองและมีการออม
8. Happy Family : ส่งเสริมให้มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

แนวทางการความสุข 8 ประการจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ โดยหน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำมาประยุกต์โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน การมีความสุขในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุข รู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ องค์กรก็จะมีบุคลากรที่กระตือรือร้น เต็มเปี่ยมไปด้วยพลังแห่งความคิดและเพิ่มผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้นจะส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึก เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ผลักดันประสิทธิภาพการผลิตให้สูงขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการลาออก ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รวมทั้งการสร้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรและส่งผลต่อสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วย (แผนงานสุขภาวะองค์การเอกชน, 2552 : 1-14)

ส่วนศูนย์เครือข่ายวิชาการเพื่อสังเกตการณ์และวิจัยความสุขชุมชน (2551 : 1-2) ได้เปิดเผยผลวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องความสุขของคนทำงาน กรณีศึกษาประชาชนอายุระหว่าง 18-60 ปีที่ทำงานในองค์กรภาครัฐกิจเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบาย สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า สุขภาพกาย สุขภาพใจ การใช้เวลางานกับชีวิตส่วนตัว รูปแบบการใช้ชีวิตในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบ

จุฑามาศ แก้วพิจิตรและคณะ (2554 : 21-22) ได้กล่าวไว้ว่า Home เป็นโมเดลอธิบายการสร้างความสุขในที่ทำงานโดยมองว่าการสร้างความสุขต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายทั้งจากองค์กร จากผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและจากพนักงานแต่ละคน โดยทั้งนี้ได้พูดถึงองค์ประกอบความสุขในที่ทำงานไว้ 3 องค์ประกอบคือ

1. องค์กรแห่งความสุข มีการแบ่งองค์การออกเป็น 3 ประเภทคือ

1.1 องค์กรแบบเรียบง่าย และเน้นความสมดุล (Simplified Organization)

1.2 องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization)

1.3 องค์กรที่เน้นความยั่งยืน(Sustainable Organization)

2. การจัดการความสุข เป็นวิธีการสร้างความสุขโดยเป็นหน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และหรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องสร้าง “เป็น อยู่ คือ” อันหมายถึง พนักงานอยู่ในองค์กรด้วยความเป็นตัวตนที่เป็นจริงของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานอยู่อย่างมีคุณค่าด้วยการแสดงศักยภาพของตนเองซึ่งจะส่งผลให้พนักงานอยู่อย่างมีคุณค่าด้วยการแสดงโดยภาพของตนเองซึ่งจะส่งผลให้พนักงานคือผลงาน คือความหวัง และคือภาพลักษณ์ที่มีขององค์กร

3. พนักงานที่มีความสุข เป็นการให้ความสำคัญต่อพนักงานที่ต้องการสร้างความสุขให้แก่ตนเอง โดยการไขรหัสกุญแจแห่งความสุขของตนเอง ซึ่งเรียกว่า โมเดลกุญแจความสุข หมุนรหัส-ขจัดทุกข์-บำรุงสุข โดยแบ่งรหัสความสุขเป็น 7 รหัสคือ

1. พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน

2. ลักษณะงาน

3. หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

4. วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน

5. รูปแบบการใช้ชีวิต

6. ครอบครัว

7. สังคม

ชุตติกาญจน์ เปาทุย(2553) ได้อธิบายความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ รวมทั้งความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานนั้นๆ เป็นความสุขสมบูรณ์ในหน้าที่ โดยมีองค์ประกอบของความสุข 3 องค์ประกอบคือ

1. ความสุขทางกาย ได้แก่ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป รส กลิ่น เสียง และผิวหนัง

2. ความสุขทางใจ ได้แก่ความสุขที่สัมผัสได้จากจิตใจ คือความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ พอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น เป็นความสุขที่สะอาด

3. ความสุขทางสังคม ได้แก่ ความสุขที่เกิดจากการทำงาน คือ ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดี ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

แนวคิดความสุขในการทำงานของสุรพงษ์ นิเมเกิดผล (2555) ได้อธิบายความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในขณะปฏิบัติงาน โดยแนวคิดความสุขในการทำงานมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 3 องค์ประกอบคือ

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นงานที่มีคุณค่า

2. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานทำให้เกิดความคับข้องใจ ไม่สบายใจ เหนื่อยหน่าย และเกิดความเครียด

3. ความสุขของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกมีคุณค่า มั่นใจในคุณค่าของตนเองจากภายใน ทำให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปอย่างมีความสุขในชีวิตการทำงาน

แนวคิดของพัฒนาดี พัวพันธ์ุ และคณะ (2556) ได้อธิบายความสุขไว้ว่า เป็นการทำงานที่รู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน มีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และยึดมั่นในคุณธรรมความดี โดยมีองค์ประกอบความสุขในการทำงาน 3 องค์ประกอบคือ

1. การมีอิสระภาพ หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อว่าตนเองมีอิสระในการคิด มีอำนาจในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการทำงานได้ สามารถใช้วิจารณญาณของตน ไม่ได้อยู่ภายใต้คำสั่งจากหัวหน้างานตลอดเวลา

2. การมีความรู้ หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ความสามารถและเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและคิดหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นอีก

3. การมีคุณธรรม หมายถึง การที่พนักงานมีจิตสำนึกในสิ่งที่ควรปฏิบัติ ทั้งวัฒนธรรม ความเชื่อ กฎระเบียบต่างๆในบริษัท ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยอมรับความผิดพลาดและเต็มใจแก้ไขให้ถูกต้อง

แนวคิดความสุขในการทำงานของอัชฌา ซีนบุญและคณะ (2556) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต

2. ความพึงพอใจในงาน

3. อารมณ์ความรู้สึกต่องาน

นอกจากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน โดยอ้างอิงจาก สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (2555) ได้มีการศึกษาไว้ ยังพบว่ามีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยมีรายละเอียดดังนี้ (ดังตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรแทรก	ตัวแปรตาม
สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ (2552)	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากร เพื่อการปฏิบัติงาน - สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการ ทำงาน - โอกาสความก้าวหน้า ในงานของบุคลากร 	-	ความผูกพัน ความพึง พอใจ และความไม่พึง พอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร
กนกอร กองจันทร์ และ ชวณพิศ ทำนอง (2553)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านการผูกพัน ยึดมั่นกับศาสนา - ปัจจัยด้านการ ดำเนินชีวิตหรือในสิ่ง ที่เป็นอยู่ - ปัจจัยด้านมี ความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นหรือสิ่งอื่น 	-	ความผูกพันทางจิต วิญญาณและความ ต้องการด้านจิตวิญญาณ

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรแทรก	ตัวแปรตาม
ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553)	<ul style="list-style-type: none"> - สถานภาพทางประชากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส - สถานภาพทางเศรษฐกิจ - สถานภาพทางสังคม - การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล 	-	<p>ความสุขในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ความสุขทางกาย 2.ความสุขทางใจ 3.ความสุขทางสังคม
ปิยอร ลีระเต็มพงษ์ (2553)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน 		<p>ความสุขในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ความพึงพอใจในชีวิต 2.ความพึงพอใจในงาน 3.อารมณ์ทางบวก 4.อารมณ์ทางลบ
เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร - ปัจจัยด้านลักษณะงาน - ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน - ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน - ปัจจัยด้านผู้นำ - ปัจจัยด้านบุคคล 	-	<p>ความสุขในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ความมีนัยยะในงาน 2.ความพึงพอใจในงาน 3.ความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรแทรก	ตัวแปรตาม
นภาพร รักผกาและจินต์ จุฑารอดพาล(2554)	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างสรรค์ระบบสู่ความสำเร็จ - ตระหนักในคุณค่าความเป็นคน - นโยบายดีพาชีวิตให้สุข 	-	ความสุขในการทำงาน
ปรีชาพล เสรีวิริยะ และธีระพร อุวรรณโณ (2555)	<ul style="list-style-type: none"> - ความสุขเชิงอัตวิสัย 1.ความพึงพอใจในชีวิต 2.ความรู้สึกลึกทางบวก 3.ความรู้สึกลึกทางลบ - ความพึงพอใจในงาน 	-	ผลการปฏิบัติงาน
ปรารธนา ยศสุขและปาริชาติ ชูประดิษฐ์ (2553)	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านความสุข ความสงบที่เกิดจากความดี ความไม่เห็นแก่ตัว และการมีพรหมวิหาร4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา - ด้านความรู้สึกลึกเบิกบานกับการทำหน้าที่และการใช้ชีวิต - ด้านการมีสติ สมาธิ และปัญญา 	-	สุขภาพทางจิตวิญญาณ

ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรแทรก	ตัวแปรตาม
วันวิสา วงสาสนธิ (2555)	<ul style="list-style-type: none"> - การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นในลักษณะพึ่งตนเอง - การสะท้อนคิดด้วยตนเอง 	การครุ่นคิดด้วยตนเอง	ความสุขเชิงอัตวิสัย
ไพบุลย์ ชาวสวนศรี เจริญและคณะ(2555)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล - ปัจจัยผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ 	-	ความสุขในการปฏิบัติงาน (แบบวัดความสุขคนไทยของกรมสุขภาพจิต)
พัฒนวิดี พัวพันธุ์และคณะ(2556)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ - ปัจจัยส่วนบุคคล 	ความสุขในการทำงาน 1.ด้านการมีอิสรภาพ 2.ด้านการมีความรู้ 3.ด้านการมีคุณธรรม	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ปราณี อ่อนศรีและสายสมร เฉลยกิตติ (2556)	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้สอน - ผู้เรียน 	การจัดการเรียนรู้	สร้างความสุข
อัทธมา ชื่นบุญและคณะ (2556)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยระดับบุคคล - ปัจจัยระดับองค์การ 	-	ความสุขในการทำงาน 1.ความพึงพอใจในชีวิต 2.ความพึงพอใจในงาน 3.อารมณ์ความรู้สึกในการทำงาน
ลักขณา ศิริธิรกุล และคณะ (2556)	- คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-	ความสุขในการทำงาน 1.ด้านความรักในงาน 2.ด้านความสำเร็จในงาน 3.ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ

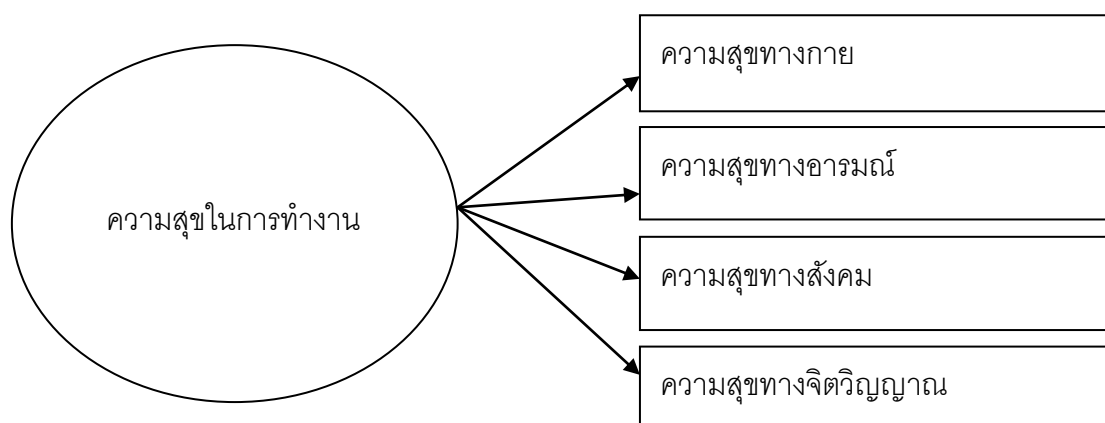
ผู้วิจัย	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรแทรก	ตัวแปรตาม
ปภาดา น้อยคำยางและคณะ (2556)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านส่วนบุคคล - ปัจจัยด้านครอบครัว - ปัจจัยด้านองค์กร 	-	ความสุขในการทำงาน 1.ความพึงพอใจในชีวิต 2.ความพึงพอใจในงาน 3.อารมณ์ทางบวก 4.อารมณ์ทางลบ
เกศกนก สุวรรณชาติ (2556)	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยส่วนบุคคล 	-	ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเชื่อมั่นต่อการนำ การบริหารจัดการ ภาควิชา
Zhiming Cheng et.al (2013)	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อพยพรุ่นแรก - ผู้อพยพรุ่นใหม่ 	-	ความสุขและความพึง พอใจในงาน
Abdul Qayyum Chaudhry (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ - ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 	-	แรงจูงใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมีอยู่มากมายซึ่งมีนักวิชาการได้ศึกษาและนำเสนอเกี่ยวกับผลการศึกษาที่ค้นพบ อาทิ ปัจจัยระดับองค์กร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (อชฉมา ชื่นบุญและคณะ, 2556) รวมถึง ด้านนโยบายการบริหารจัดการขององค์กร ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสมรรถนะคุณภาพชีวิตและการทำงาน(ปิยวรรณ มาศผล, 2554,ไตรทิพย์ ภาช,2552) ซึ่งสอดคล้องกับปภาดา น้อยคำยาง และชินกร น้อยคำยาง(2556) ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานรวมถึงปัจจัย ด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน(ณัฐพร ชะลอลักษณะ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล

(2555) ที่พบว่าภาวะผู้นำส่งผลโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับสุรพงษ์ นิมเกิดผล (2555) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำส่งผลต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน(ปรีชาพล เสรีวิริยะกุล และธีระพร อุวรรณโณ, 2555)และจากการศึกษาพบว่า ความสุขกับการทำงานในองค์กรจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น (Christensen,Gronningsaeter,Hytten,Skauli & ursin,1992 อ้างถึงใน Parks & Steelman, 2008) โดยความพึงพอใจในงานจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับพิสมัย ทิพย์สมบุญ และ ทิพทินนา สมุทราพันธ์(2552)ที่พบว่าการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้านความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และจากผลการศึกษายังพบว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานระดับสูง พนักงานจะมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นออกมาดี ซึ่งส่งผลทำให้องค์กรพัฒนาและเติบโต แต่ในทางกลับกันพบว่าหากพนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานระดับต่ำ พนักงานจะแสดงพฤติกรรมการทำงานในทิศทางตรงกันข้าม คือ เหนื่อยหน่ายการทำงาน การขาดงาน มีความตั้งใจจะลาออก ทำงานผิดพลาดส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กรอย่างมาก (Lambert & Griffin,2007)นอกจากนี้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ลักขณา ศิริธิกรกุล, 2556;กัญญิกา กิติวงษ์ประทีป,2550)และความผูกพันองค์กร (จุฑาทพร กบิลพัฒน์, 2554)ซึ่งสอดคล้องกับกิตติศักดิ์ เกษตรสินสมบัติ, กัตติกา ธนะขว้าง(2552) พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร(Drew-Cates, Davis, Devenny, Ingersoll, & Olson, 2002)และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (Holley and Kenneth,1983; Dietz, Joerg,2000; Thomas A. Wright, Russell Cropanzano, Douglas G. Bonett,2007; LooSee Beh Raduan Che Rose,2007) และความสุขในการทำงานยังมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า สร้างสรรค์และนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของคนงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เป็นต้น (บุญจง ชาวศิริวงศ์ 2550 : 61)รวมถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร(พิมลพรรณ คุณสิทธิ์ และกัตติกา ธนะขว้าง,2552;ชุติมา ปัญญาพินิจนุกรและคณะ,2555) ส่วนเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553)พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้จุฑารัตน์ เต็งรัตนประเสริฐ และคณะ(2547)พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ รายได้ ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับ Tahira Jibeen, Ruhi khalid.(2010)พบว่าการรับรู้รายได้ มีความสัมพันธ์กับการทำงานในเชิงบวกในระดับสูงและด้านสุขภาพจิตในเชิงลบจะมีความสัมพันธ์กับความเครียดที่สูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับบังอร โสพัล

และอัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล (2539) ที่พบว่าความเครียดในการทำงานมีอิทธิพลต่ออาการทางกายและจิตใจและต่อความพึงพอใจในงาน(จุฑารัตน์ เต็งรัตนประเสริฐ และคณะ, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับ Cynthia D. Fisher (2010) พบว่าความสุขเป็นรูปแบบของความพึงพอใจและอารมณ์ (Sloan, Melissa, 2005; Hersey, 1932) ส่วนพัฒนาบดี พัวพันธ์และคณะ (2556) พบว่าปัจจัยบุคลิกภาพส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับนิสาร์ตน์ ไวยเจริญ (2554) พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านจิตวิทยาและสังคมในการทำงาน ด้านกายภาพและด้านเวลาการทำงาน และบุคลิกภาพแบบห่วงใย สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน (Neil and Richard, 2005; war, 2007)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานนั้นมีด้วยกันอยู่หลากหลายปัจจัย อาทิ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านอารมณ์ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสุขภาพจิต ด้านจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านเวลาในการทำงาน ด้านสังคมในการทำงาน ด้านกายภาพ ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านรายได้ ด้านตัวบุคคล ด้านความเครียด ด้านภาวะผู้นำ ด้านนโยบายการบริหารจัดการขององค์กร ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสมดุลคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านคุณลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ ด้านการมีอิสระในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของความสุขในการทำงาน ไว้คือความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในขณะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสุขทางกาย ความสุขทางอารมณ์ ความสุขทางสังคม และความสุขทางจิตวิญญาณซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยใช้วัดความสุขในการทำงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แบบวัดความสุขในการทำงาน

2.2 ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำ

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า Kotter (1990) มีความเห็นเกี่ยวกับเรื่องของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่าภาวะผู้นำทั้งสองแบบล้วนมีบทบาทสำคัญต่อองค์การธุรกิจ ต่อการพัฒนาองค์การ และความสำเร็จขององค์การอย่างมาก รวมถึงในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกๆองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล องค์การ และสังคม รวมถึงภาวะเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการศึกษาถึงบทบาทภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ (Dave Ulrich and Norm Smallwood, 2006) ในปัจจุบัน และจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารวิชาการต่างๆ พบว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในแง่มุมที่หลากหลายของนักวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงาน ความพึงพอใจที่มีต่อผู้นำของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ประสิทธิภาพของทีมงาน (Judge & Piccolo, 2004) ภาวะผู้นำยังสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Dunham-Taylor, 2000) ซึ่งจากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำจะพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งมีงานวิจัยสนับสนุนสนับสนุนทฤษฎี และยืนยันว่าทฤษฎีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ อีกทั้งบริษัทของกิจการในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังเป็นภาวะผู้นำแบบเดิมซึ่งกำลังปรับเปลี่ยนก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเพื่อการปรับตัวขององค์การ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาในประเด็นเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 2 ประเด็นคือ 1.ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 2.ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Burn's theory of transformational leadership) ภาวะความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นกระบวนการซึ่งผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตามและเพื่อนร่วมงาน ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (Burn, 1978 : 20) โดยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพจะกระตุ้นปลุกจิตสำนึกตนเอง ให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งคุณธรรม ค่านิยม ความเสมอภาค ความยุติธรรม เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวให้ความตอบสนองต่อความต้องการของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงาน

ทฤษฎีภาวะความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) เป็นผู้นำที่การใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้

ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (efficiency) บังเกิดผลดี (excel) (Burn, 1978)

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้วิธีการจูงใจโดยการให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตาม โดยมีการทำข้อตกลงหรือการกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ตามทำ และถ้าผู้ตามสามารถทำได้ตามที่ตกลงผู้นำก็จะให้สิ่งตอบแทนตามที่กำหนดไว้

Sadler (1997) ได้ให้นิยามการเปรียบเทียบระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) คือ การที่ผู้นำได้กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนแล้ว และสามารถเรียนรู้ถึงความต้องการของผู้ตามได้อย่างลึกซึ้ง ตลอดจนสามารถเลือกปัจจัยรางวัลเพื่อการจูงใจให้ผู้ตามทำตามได้อย่างเหมาะสม

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational leadership) คือรูปแบบของการสร้างความผูกพันของผู้ตามด้วยค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งยุคปัจจุบันที่จำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ถูกนำบนพื้นฐานของความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีรากฐานเดิมมาจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับด้านสังคมเชิงแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นวิธีการต่างๆ โดยอาศัยหลักของการแลกเปลี่ยนประโยชน์ต่อกัน ของผู้นำกับผู้ตาม โดยผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกัน โดยผลประโยชน์ตอบแทนได้รับกันอย่างเท่าเทียมทั้งสองฝ่าย ผู้นำนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์และสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามสามารถทำข้อตกลงหรือเงื่อนไขตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการคือ ในลักษณะ "หมูไปไก่มา" ทำให้ผู้นำมีอิทธิพลมากเพราะแรงจูงใจที่เสนอผู้ตามจะเป็นตัวผลักดันให้ผู้ตามทำตาม เพื่อให้ได้ในสิ่งที่ตนต้องการ

ส่วนประกอบย่อยที่สำคัญของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ทำให้มีอิทธิพลต่อผู้ตามได้แก่ (Bass and Avolio, 1990 : 19 -20)

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward : CR)
2. การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception : MBE)

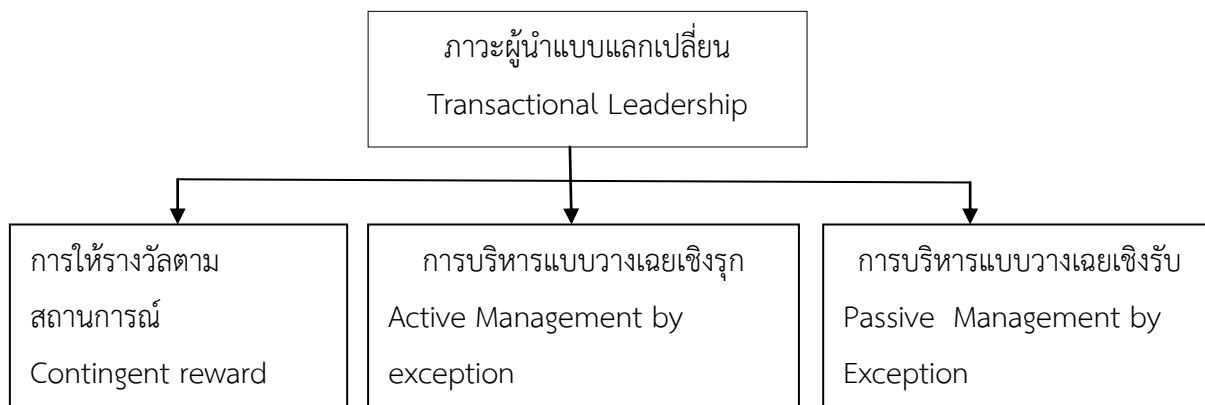
การให้รางวัลตามสถานการณ์เป็นเรื่องที่ผู้นำและผู้ตามในการสร้างข้อตกลงโดยเน้นการแลกเปลี่ยน คือ ผู้นำให้รางวัลที่เหมาะสม เมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามสมควร ผู้นำจะพยายามส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะได้สามารถทำงานได้ตามข้อตกลง ผู้นำจะศึกษาเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการของผู้ตาม แล้วประสานสัมพันธ์ระหว่างการเสนอสิ่งที่ต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น ในการให้แรงเสริม (reinforcement) แก่ผู้ตามหรือผู้ตามนั้น

ผู้นำอาจชมเชยเมื่อผู้ตามทำงานได้ดี ขึ้นเงินเดือน ให้โบนัส เลื่อนตำแหน่ง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อช่วยให้ผู้ตามทำงานได้ดี ให้การสรรเสริญ ยกย่อง ให้การยอมรับต่อหน้าบุคคลอื่น

2. การบริหารแบบวางเฉยเป็นรูปแบบของการบริหารงานของผู้นำที่มีการบริหารงานแบบไม่พยายามปรับเปลี่ยนงานจากที่เป็นอยู่ คือปล่อยให้ไปเป็นไปตามที่เคยเป็น โดยผู้นำจะไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวใดๆ แต่ผู้นำจะทำหน้าที่ที่ต่อเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด หรืองานไปเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ผู้นำจะมีการแทรกแซงโดยทันที สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ ดังภาพที่ 2.2

2.1 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active Management-by-Exception : MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบก้นไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการทำงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้อง เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management-by-Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบเดิม และพยายามรักษาสถานภาพเดิม (status quo) ตรวจสอบเท่าที่วิธีการทำงานแบบเก่ายังใช้ได้ผล ถ้ามีอะไรผิดพลาดหรือมีสิ่งผิดปกติเกิดขึ้น ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงถ้าผลปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐาน หรือมีบางอย่างผิดพลาด



ภาพที่ 2.2 รูปแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน
ที่มา : Northouse, 2001 : 136

สำหรับรูปแบบพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพถือได้ว่าเป็นรูปแบบของแนวคิดทฤษฎีด้านภาวะผู้นำแนวคิดใหม่ ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนหลักการทางแนวคิดใหม่โดยอาศัยหลักมุมมองใหม่ๆ และหลักแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบ (system theory) ผสมผสานเข้าด้วยกัน (Belhiah, 2007) เหตุด้วยจากการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงและเพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบันทำให้องค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การให้สามารถเพิ่มขีดความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถเข้าสู่ระบบการการแข่งขันไว้ขีดจำกัดใน

อนาคตซึ่งแนวคิดของภาวะผู้นำนี้ได้มีการศึกษาตั้งแต่ทศวรรษ 2000 และได้ถูกหยิบยกขึ้นมาโดยพยายามที่พัฒนาและปรับเปลี่ยน ปรับสภาพของตัวบุคคลใหม่ โดยมุ่งเน้นในเรื่องการปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับเรื่องค่านิยมและระบบคุณธรรม ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของผู้ตาม แล้วพยายามค้นหาวิธีต่าง ๆ นานา เพื่อการตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้น รวมถึงผู้นำต้องหาวิธีในการผลักดันหรือเร่งเร้าให้ผู้ตามเกิดมุมมองและเห็นคุณค่าของตน ซึ่งก็คือเป็นรูปแบบของการพัฒนาการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมในการทำงานของผู้ตาม (Bhal,2006) แต่อย่างไรศึกษาสามารถพบได้ว่าผู้นำลักษณะนี้จะเป็นผู้นำที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานและองค์การเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงผลกระทบและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์การลดลงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (ชาคริต มานพ,2550) เนื่องจากภาวะผู้นำนี้เป็นที่รับรู้กันว่าเป็นผู้นำที่สามารถใช้ศิลปะได้อย่างสมดุลในการปรับทัศนคติและมุมมองของผู้ตามให้เปิดใจเรียนรู้กับสิ่งใหม่และพยายามกระตุ้นให้ผู้ตามได้เรียนรู้ถึงวิสัยทัศน์และแนวคิดที่แตกต่างจากเดิม โดยพัฒนาพวกเขาเหล่านั้นให้รู้ถึงอุดมคติและเจตนารมณ์อย่างแท้จริง ทำให้ผู้นำแบบนี้จำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่ดีและเป็นแบบอย่างของผู้ตามได้(Lussier & Achua,2007)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ เป็นการปรับเปลี่ยนผู้นำให้รู้ถึงและเข้าถึงสิ่งที่ต้องการของผู้ร่วมงาน รวมถึงพยายามศึกษาและหาวิธีในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดความพยายามในการทำงานและสำนึกในงานที่ทำเพิ่มขึ้น รวมทั้งการตั้งใจและใส่ใจการทำงาน (Burn,1978) จากที่กล่าวมาแล้ว ผู้นำยังจำเป็นต้องพัฒนาผู้ตามให้มีขีดศักยภาพที่ดีไปพร้อมกันด้วย ดังนั้นการที่ผู้นำจะสามารถทำสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาได้นั้นผู้นำจึงต้องเป็นบุคคลที่มีค่านิยมที่ดีและอุดมการณ์ที่ชัดเจน รวมถึงต้องเป็นคนที่มีอดทน เข้มแข็ง และมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งจะทำให้ผู้นำนี้สามารถถ่ายทอดแบบอย่างไปยังผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามแบบอย่างของตน (Kuhnert, 1994) ซึ่งสามารถแบ่งแยกองค์ประกอบของผู้นำลักษณะนี้ออกเป็น 4 องค์ประกอบดังนี้ ดังภาพที่ 2.3 (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 372-374)

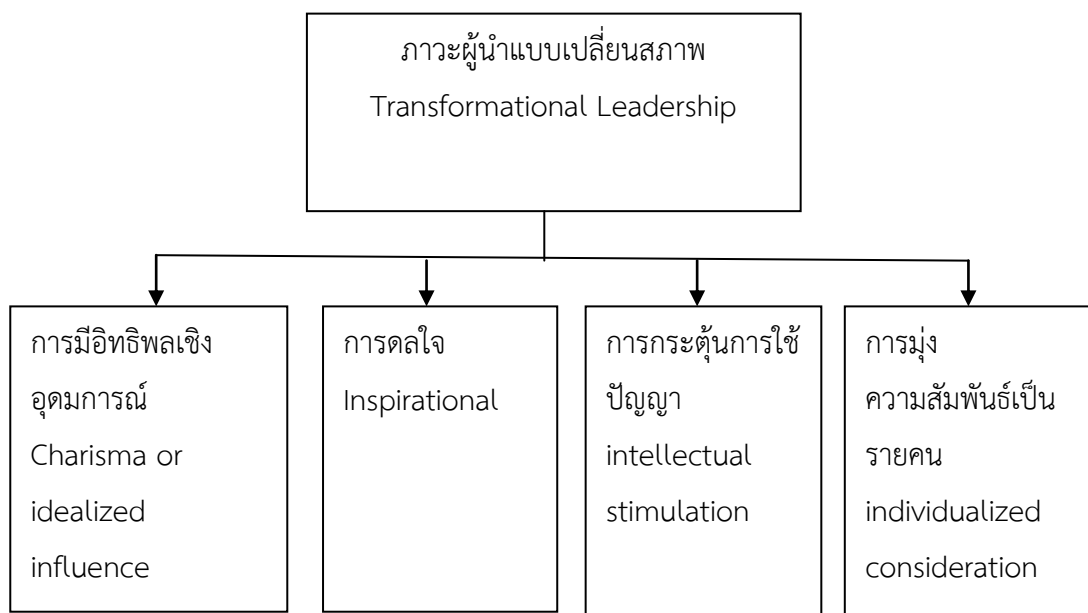
องค์ประกอบที่ 1 : ความเสน่ห์ อีกความหมาย คือ การสร้างบารมี หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence) เป็นลักษณะทางพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งแสดงพฤติกรรมของตนโดยการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ตาม เมื่อผู้ตามได้รับรู้และเรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวของผู้นำก็จะทำให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา เคารพนับถือและไว้วางใจ ตลอดจนเกิดความเชื่อมั่นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง ดึงดูด จนเกิดการลอกเลียนแบบพฤติกรรมขึ้น โดยลักษณะของพฤติกรรมของผู้นำลักษณะนี้จะมีพฤติกรรมที่มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง เป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลตัวอย่างที่ดีในองค์การ รวมถึงเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายหรือทิศทางการบริหารให้กับผู้ตามด้วย

องค์ประกอบที่ 2 : การดลใจ หรือการสร้างแรงบันดาลใจเป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยมีการบอกกล่าวให้ผู้ตามทราบถึง ความต้องการและความหวังของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม โดย

ผู้นำพยายามที่จะปลุกเร้า กระตุ้น และเสริมแรงต่างๆในการมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันของผู้ตาม ผู้นำและองค์กร โดยส่วนใหญ่มักจะใช้การปลุกเร้าเชิงสัญลักษณ์ เป็นการกระตุ้นทางความรู้สึกด้านอารมณ์ให้การทำงานที่มุ่งเป้าในทิศทางเดียวกัน และช่วยกันทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำลักษณะนี้จึงจัดได้ว่าเป็นผู้นำมุ่งพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างจิตใต้สำนึกให้กับผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามเห็นความสำคัญว่าเป้าหมาย และกระบวนการทำงานนั้นจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้องค์กรเติบโตประสบผลความสำเร็จตามเป้าหมายได้

องค์ประกอบที่ 3 : การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยมีการกระตุ้น และเสริมสร้างแนวคิดให้พัฒนาในเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ รวมถึงพยายามให้ผู้ตามได้พยายามทบทวนกระบวนการคิดและวิธีการทำงานใหม่ และพยายามให้ผู้ตามได้ฝึกหารูปแบบการทำงานใหม่เพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

องค์ประกอบที่ 4 : การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนเป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่พยายามจะตอบสนองและพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำลักษณะนี้จะสวมบทบาทบทบาทในลักษณะเป็นที่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา รวมถึงคอยให้การช่วยเหลือ เพื่อให้ผู้ตามสามารถปรับตัวและเข้าใจตัวตนเพิ่มขึ้น ในการที่มุ่งพัฒนาทักษะของตนไปในทิศทางที่ตนเองถนัด



ภาพที่ 2.3 รูปแบบพฤติกรรมของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ
ที่มา : Northouse, 2001 : 136

2.2.2 ตัวบ่งชี้รูปแบบภาวะผู้นำ

สำหรับการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ ผู้วิจัยพบว่านักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการศึกษาอยู่ 2 ปัจจัยคือ 1) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ดังตารางที่ 2.2 (Yair Berson Jonathan Linton,2003; Goh Yuan Sheng Victor, Geoffrey N,2005; Lirong Long Minxin Mao,2008; Yafang Tsai, Shih-Wang Wu, and Hsien-Jui Chung,2009; Duanxu Wang Huijuan Xue Jie Xu,2009; Lu Ye, Deng Junye, Ma Yan,2011; M.L. Voon¹, M.C. Lo², K.S. Ngui¹, N.B. Ayob,2011; Meng Zhou,2012; ไตรรัตน์ สิทธิทูล, 2552; จัตุสสินี หาญกิตติชัย, 2552)

ตารางที่ 2.2 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวบ่งชี้รูปแบบภาวะผู้นำ

ผู้วิจัย	รูปแบบภาวะผู้นำ	ส่วนประกอบ
Liang (1990)	ลักษณะพฤติกรรมผู้นำ	ประสิทธิผลของผู้บริหาร
Turner, Nick; Barling, Julian; Eptropaki, Olga; utcher,Vicky; Milner, Caroline.(2002)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ของขวัญกำลังใจ
Yair Berson Jonathan Linton (2003)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำแบบตามสบายหรือแบบเสรี	ความพึงพอใจของพนักงาน
Zachary Lee Pratt. (2004)	สภาพแวดล้อมภายนอก พันธกิจและกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ	ผลการปฏิบัติงาน
Goh Yuan Sheng Victor, Geoffrey N. (2005)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ผลการดำเนินงาน หน้าที่นิยมทางจริยธรรม ประโยชน์นิยมทางจริยธรรม
Liliana pedraja-rejas,Emilion Rodriguez-Ponce,Y Juan Rodriguez-Ponce(2006)	รูปแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการสนับสนุน รูปแบบเครื่องมือ	ประสิทธิผล

ผู้วิจัย	รูปแบบภาวะผู้นำ	ส่วนประกอบ
Bunmi Omolayo (2007)	รูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการ รูปแบบภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	ความตึงเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน ความรู้สึทางจิตวิทยาของชุมชน ในองค์กรในการทำงาน
Jui-Kuei Chen a, and I-Shuo Chen(2007)	รูปแบบของผู้เข้าร่วมงาน	ลักษณะของบุคคล
Lirong Long Minxin Mao(2008)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	การเปลี่ยนแปลงองค์กร
Hsien-Che Lee Vi-Wen Liu (2008)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ผลการดำเนินงานขององค์กร นวัตกรรม ความสามารถในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมขององค์กร
Anoop Patiara and Lokman Miab.(2008)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ผลการปฏิบัติงาน
Jackson, J. David. (2008)	ภาวะผู้นำ	ผลการปฏิบัติงาน
Chung-Hsiung Fang, Sue-Ting Chang, Guan-Li Chen (2009)	รูปแบบภาวะผู้นำ	ความพึงพอใจของพนักงานที่ ทำงาน ความมุ่งมั่นขององค์กร การปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ
Yafang Tsai, Shih-Wang Wu, and Hsien-Jui Chung (2009)	ภาวะผู้นำแบบเสน่ห์หา ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบทีมงาน	วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมอุดมการณ์ วัฒนธรรมลำดับชั้น ประสานงานวัฒนธรรม
Cong Yang Yu Wei (2009)	ผู้นำแบบเสน่ห์หา	พนักงานเพิ่มขีดความสามารถ ทางจิตวิทยา ความพึงพอใจของพนักงาน

ผู้วิจัย	รูปแบบภาวะผู้นำ	ส่วนประกอบ
Duanxu Wang Huijuan Xue Jie Xu (2009)	ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเมตตา	ทีมนวัตกรรม การสื่อสารในทีม การแบ่งปันความรู้
Li-Ren Yang and Yen-Ting Chen (2010)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	การทำงานเป็นทีม ผลการปฏิบัติงาน
M.L. Voon ¹ , M.C. Lo ² , K.S. Ngui ¹ , N.B. Ayob (2011)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ความพึงพอใจในงาน
Lu Ye, Deng Junye, Ma Yan (2011)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	นวัตกรรมสภาพภูมิอากาศ อิสระในการทำงาน งานที่ทำหาย
Chih-Yang Chao, Yong-Shun Lin, Yu-Lin Cheng and Yi-Chiao Tseng (2011)	นวัตกรรมของพนักงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมขององค์กร	พฤติกรรมสร้างสรรค์ของ พนักงาน
Obiwuru Timothy C. และคณะ (2011)	รูปแบบของผู้นำ	ผลการดำเนินงานขององค์กร
Meng Zhou (2012)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ความผูกพันขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน
Husnain Javed (2012)	ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบตามสบายหรือ แบบเสรี	การจูงใจ
Khan, Aslam and Riaz (2012)	รูปแบบภาวะผู้นำ	ทำนายพฤติกรรมของนวัตกรรม การทำงาน
Jamilah Othman และคณะ (2013)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ความผูกพันในองค์กร
Halimah M. Yusof (2013)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ความฉลาดทางอารมณ์
Thomas M. Taylor (2014)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ	ความผูกพันของพนักงาน

ผู้วิจัย	รูปแบบภาวะผู้นำ	ส่วนประกอบ
มนัสนันท์ หัตถศักดิ์(2551)	ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพ	พฤติกรรมการทำงาน
ไทรรัตน์ สิทธิกุล (2552)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน
ฉัฐสิณี หาญกิตติชัย (2552)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	ประสิทธิผลของวิสาหกิจชุมชน ตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำด้าน การประกอบการ
มนตรี พิริยะกุลและบุญทวารวณ วิงวอน (2553)	ภาวะผู้นำ สมรรถนะ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	พฤติกรรมการทำงานของ พนักงาน
พิมพรรณ สุริโย(2553)	ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา - ด้านวิสัยทัศน์ - ด้านการติดต่อสื่อสาร - ด้านการตัดสินใจ - ด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล
พิศมัย ทิพย์สมบูรณ์ และทิพทิน นา สมุทรานนท์ (2553)	-ภาวะผู้นำ -สมรรถนะ -การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	พฤติกรรมการทำงานของ พนักงาน
สุภาวดี นพรุจจินดา (2553)	องค์ประกอบภาวะผู้นำ - การมีวิสัยทัศน์ - ชอบการเปลี่ยนแปลง - มีทักษะทางวิชาชีพ - การมีจริยธรรม - มีแรงดลใจ - มีความคิดเป็นของตนเอง - มีนวัตกรรม	-
โสภิตา จิระพงษ์ (2554)	การดำเนินชีวิตเชิงพุทธของผู้นำ ในสังคมไทย	-

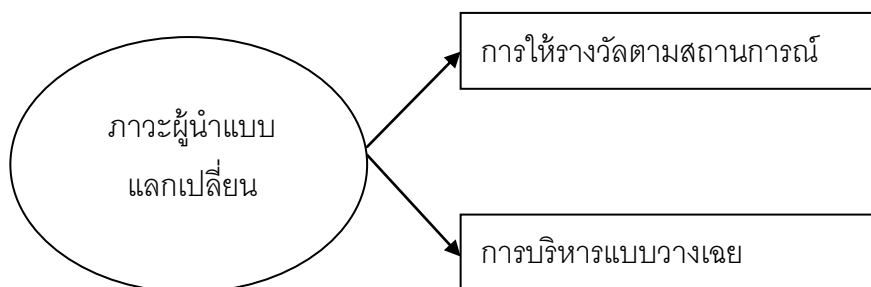
ผู้วิจัย	รูปแบบภาวะผู้นำ	ส่วนประกอบ
วิมลมาศ เผ่าจินดา (2555)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ	การสร้างทีมงาน
เปมิกา ทรัพย์สง (2556)	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ	ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ มาศึกษา จากการทบทวนงานวิจัย และเอกสารต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงานในมิติด้านกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านจิตวิญญาณนั้นยังมีน้อยมาก ผู้วิจัยจึงเลือกปัจจัยดังกล่าวมาศึกษา

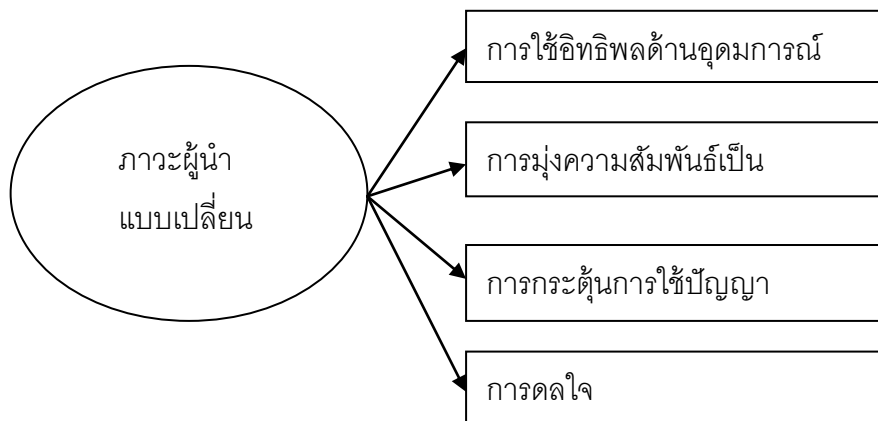
2.2.3 การวัดรูปแบบภาวะผู้นำ

สำหรับเครื่องของการวัดรูปแบบภาวะผู้นำที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปเรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) พัฒนาโดย เบส (Bass, 1985) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบดังกล่าว เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ในแง่ของความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) (Bass & Avolio, 1993) แบบทดสอบรูปแบบภาวะผู้นำ MLQ ประกอบด้วยคำถามที่ใช้วัดการรับรู้ของผู้ตามที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำทั้งภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพดังภาพที่ 2.4 และ 2.5

แต่สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดและเครื่องการวัดรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพของ (Bass & Avolio, 1992) ที่เรียกว่า Multifactor Leadership Questionnaire: MLQ-6S) มาพัฒนาปรับปรุงข้อคำถามใหม่ ซึ่งโดยมีข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นของแบบอยู่ระหว่าง 0.70- 0.91 ซึ่งมีความเหมาะสมในการศึกษาวิจัยนี้ต่อไป



ภาพที่ 2.4 แบบวัดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน



ภาพที่ 2.5 แบบวัดภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและความสุขในการทำงาน

จากแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารงานวิชาการต่างๆ พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขทางจิตใจของพนักงาน (Gilbreath, James Bradford, 2001) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (Lin, Yu-Tsu, 2003; Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vaino, H, 2008 ; สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2555) และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Zachary Lee Pratt, 2004; Feng-Hui Lee a, and Tzai-Zang Lee, 2007; Anoop Patiarā, and Lokman Miab, 2008; Jackson, J. David, 2008; William B. Walsh, 2009; รัชพล จิตตะวิกุล และศจีมาจ ณ วิเชียร, 2553; กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์, 2555) นอกจากนี้ Abd Rahman Ahmad, Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md. Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang. (2013) พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ กับรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกันโดยผลการศึกษพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีส่วนให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ไม่พบหรืออาจมีน้อยกว่ามีงานวิจัยหรือเอกสารที่ได้อธิบายถึงความสุขในการทำงานที่ได้รับจากรูปแบบภาวะผู้นำเป็นอย่างไร งานวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาในเชิงลึกขององค์ความรู้เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแต่ละรูปแบบที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานในลักษณะใดบ้าง ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งนี้เน้นเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ในเชิงลึก ซึ่งเป็นความจำเป็นในปัจจุบันที่ต้องเข้าใจถึงบริบทต่างๆเกี่ยวกับคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเน้นเป็นการต่อยอดเพื่อลดต้นทุนการบริหารองค์การให้กับองค์การทุกองค์การ เพื่อมุ่งพัฒนากับพนักงานให้ตรงประเด็นและถูกต้องถูกใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล โดยมีวัตถุประสงค์ในงานวิจัยเพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำจิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 240 คน แบบสอบถามที่ใช้ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย แบบวัดภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล เป็นแบบวัดแบบมาตราส่วน โดยผ่านการหาค่าความเที่ยงตรง ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก ผลการทดสอบ พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรษัทภิบาล บรรษัทภิบาลส่งผลโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำส่งผลทางอ้อมต่อบรรษัทภิบาลโดยส่งผ่านตัวแปรจิตวิญญาณในการทำงาน และบรรษัทภิบาล จิตวิญญาณในการทำงานส่งผลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านบรรษัทภิบาล ภาวะผู้นำสามารถอธิบายค่าของจิตวิญญาณในการทำงานได้ร้อยละ 37 นอกจากนี้ภาวะผู้นำและจิตวิญญาณในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของบรรษัทภิบาลได้ร้อยละ 71 และภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงานและบรรษัทภิบาลสามารถอธิบายผลการปฏิบัติได้ร้อยละ 69 ดังนั้นจากผลศึกษาครั้งนี้ องค์การเห็นควรที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงานและบรรษัทภิบาล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพิ่มสูงขึ้น

สุรพงษ์ นิมเกิดผล(2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานและปัจจัยด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงานประชากร คือ พนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ ขนาดตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 402 ตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วจากเครื่องมือต่างๆ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อยืนยันความเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมของตัวแปรด้วย รวมถึงการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม AMOS 16 ผลการศึกษา พบว่า 1)ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน 2)ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน 3)ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน 4)ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน และ5)ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

รพีพล จิตตะวิกุล และศจีมาจ ญ วิเชียร (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานและความสุขในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานกับความสุขในการทำงาน และ 5) เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานกับความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พนักงานบริษัทไทยน็อคซ์ สเตนเลส จำกัด (มหาชน) และบริษัทมหาจักร เกียวโต จำกัด จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานระดับสูง ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน และความสุขในการทำงานระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานกับความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและความสามารถในการทำนายของปัจจัยด้านงาน ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านความยึดมั่นผูกพันที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 77 คน วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติคือการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลงานวิจัยพบว่าอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อคณะซึ่งมีค่าความสามารถในการทำนายสูงสุด และปัจจัยด้านงานเกี่ยวกับลักษณะงานมีความสามารถในการทำนายเป็นลำดับถัดมา Gilbreath, James Bradford. (2001) ได้

ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและความสุขทางจิตใจของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความสุขทางจิตใจของพนักงาน

วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556). ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานสถานภาพโสด ตำแหน่งงานในกลุ่มที่ 2 กลุ่มงานการเงินและการคลัง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการทำงานด้านสวัสดิการผลตอบแทน ที่มีประสิทธิภาพร่วมกันพยากรณ์และอธิบายความแปรปรวนของลักษณะการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬได้ร้อยละ 87.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศในประเทศ

Gilbreath, James Bradford. (2001) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและความสุขทางจิตใจของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความสุขทางจิตใจของพนักงาน

Lin, Yu-Tsu (2003) ได้ศึกษาผลกระทบของพนักงานต่อการรับรู้ของภาวะผู้นำบนความพึงพอใจในงานของพนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและกลางในไต้หวัน ผลการวิจัย พบว่าแบบภาวะผู้นำที่โดดเด่นของสถานประกอบการขนาดเล็กและกลางในไต้หวันมีลักษณะภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยลักษณะความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับสูงสุดของความพึงพอใจคือความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และระดับความพึงพอใจต่ำสุดคือค่าจ้าง การรับรู้ของภาวะผู้นำมีสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษาและอายุการทำงานซึ่งความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานจะแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพการสมรส และการศึกษา การรับรู้ของภาวะผู้นำเป็นการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีนัยและทำนายในเชิงบวกกับความพึงพอใจโดยพบว่าสามารถทำนายได้ทั้ง 3 ภาวะผู้นำและพบว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีนัยและทำนายในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจ

Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vaino, H. (2008) ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำความสุขในงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ โดยการทบทวนอย่างเป็นระบบและทบทวนหลักฐานข้อมูลทางสถิติที่รวบรวม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในงาน การลาป่วย และบ้านาญทุพพลภาพ

Haslina Che Ngah และคณะ (2013) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการทั่วไปกับความพึงพอใจในงานก่อนเป็นผู้จัดการระดับกลางในโรงแรม 5 ดาวในกัวลาลัมเปอร์ประเทศมาเลเซีย พบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นการแก้ปัญหาและการคลี่คลายใจมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบวางเฉย(ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ)

Ngoc-Hong Dao , In-Soo Han (2013) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผลลัพธ์ขององค์การ หลักฐานจากแรงงานเวียดนาม พบว่า ประเด็นที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในงาน ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและการไว้วางใจของผู้นำ ประเด็นที่ 3 ความไว้วางใจของผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในงาน และประเด็นที่ 4 บทบาทของการไว้วางใจของผู้นำถูกระบุว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับผลลัพธ์ขององค์การ

Abd Rahman Ahmad, Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md. Noor, Abdul Ghafar Abdul Rahman & Tan Yushuang.(2013)ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำบนความพึงพอใจของพยาบาล พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้รับการยอมรับเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ตารางที่ 2.3 สรุปวรรณกรรมเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำกับความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัย (พ.ศ.)	ข้อค้นพบ
Gilbreath, James Bradford. (2001)	ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาและความสุขทางจิตใจของพนักงาน พบว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อความสุขทางจิตใจของพนักงาน
Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vaino, H. (2008)	ได้ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความสุขในงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ โดยการทบทวนอย่างเป็นระบบและทบทวนหลักฐานข้อมูลทางสถิติที่รวบรวม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การลาป่วย และบ้านาญทุพพลภาพ
Abd Rahman Ahmad และคณะ (2013)	ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำบนความพึงพอใจของพยาบาล พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพได้รับการยอมรับเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานมากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

ผู้วิจัย (พ.ศ.)	ข้อค้นพบ
Lin, Yu-Tsu. (2003)	ได้ศึกษาผลกระทบของพนักงานต่อการรับรู้ของภาวะผู้นำบนความพึงพอใจในงานของพนักงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและกลางในไต้หวัน ผลการวิจัย พบว่าแบบภาวะผู้นำที่โดดเด่นของสถานประกอบการขนาดเล็กและกลางในไต้หวันมีลักษณะภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยลักษณะความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับสูงสุดของความพึงพอใจคือความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน และระดับความพึงพอใจต่ำสุดคือค่าจ้าง การรับรู้ของภาวะผู้นำมีสัมพันธ์กับเพศ อายุ สถานภาพ สมรส วุฒิการศึกษาและอายุการทำงานซึ่งความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานจะแตกต่างกันในเรื่องสถานภาพการสมรส และการศึกษา การรับรู้ของภาวะผู้นำเป็นการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีนัยและทำนายในเชิงบวกกับความพึงพอใจโดยพบว่าสามารถทำนายได้ทั้ง 3 ภาวะผู้นำและพบว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและผู้นำแบบปล่อยตามสบายมีนัยและทำนายในทิศทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจ
Haslina Che Ngah และคณะ (2013)	ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการทั่วไปกับความพึงพอใจในงานก่อนเป็นผู้จัดการระดับกลางในโรงแรม 5 ดาวในกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซียพบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและรูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน
Ngoc-Hong Dao , In-Soo Han (2013)	ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและผลลัพธ์ขององค์การหลักฐานจากแรงงานเวียดนาม พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ความผูกพันในองค์การและความพึงพอใจในงาน
รพีพล จิตตะวิกุล และ ศจีมาจ ณ วิเชียร (2553)	ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ผลวิจัยพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ผู้วิจัย (พ.ศ.)	ข้อค้นพบ
รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2555)	ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และบรรษัทภิบาล พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลโดยมีอิทธิพลทางบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน
สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล(2555)	ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ พบว่า 1) ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ ปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลในทางบวกต่อความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน 2) ปัจจัยข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลในทางบวกต่อปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ 3) ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานส่งผลในทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ค้นพบข้างต้นไม่มีความแตกต่างระหว่างธุรกิจการผลิตกับธุรกิจการบริการ
กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555)	ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระดับความสุขในการทำงาน และความสามารถในการทำนายของปัจจัยด้านงาน ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านความยึดมั่นผูกพัน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมองค์กร และปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน
วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556)	ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ปัจจัยในการทำงานด้านผู้นำและนโยบาย ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน