



ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย

นางชุดิกาญจน์ เปาทุย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

โดย

นางชุตติกาญจน์ เปาทุย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**A STUDY OF HAPPINESS LEVELS IN THE WORK OF NURSES :
A CASE STUDY OF SIRIRAJ HOSPITAL**

By

Chutikarn Puathui

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

52603302 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ความสุข / พยาบาล / โรงพยาบาลศิริราช

ชื่อกาญจน์ เปาทุย : ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ. ดร. สุธรรม รัตนโชติ. 126 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริ
ราช (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ทำการศึกษาโดย
การส่งแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 400 ฉบับ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ด้านการรับรู้ต่อการ
บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.871 และด้านความสุขในการทำงานของพยาบาล มีค่า
เท่ากับ 0.805 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 83.8 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.3 มีอายุระหว่าง
31-40 ปี ร้อยละ 54.8 มีสถานภาพโสดมากที่สุด และร้อยละ 88.3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนน
เฉลี่ย (\bar{X} = 3.70) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสุขทางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.88)
รองลงมา คือ ด้านความสุขทางกาย และด้านความสุขทางสังคม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.66 และ \bar{X} = 3.57)
การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.31) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมใน
หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.56) รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย
(\bar{X} = 3.51) สำหรับด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการ
บริหารงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.34) ส่วนด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ด้านรายได้
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.14, 2.98) ตามลำดับ

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ.....

52603302 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : HAPPINESS / NURSES / SIRIRAJ HOSPITAL

CHUTIKARN PUATHUI : A STUDY OF HAPPINESS LEVELS IN THE WORK OF NURSES : A CASE STUDY OF SIRIRAJ HOSPITAL. INDEPENDENT ADVISOR : ASST. PROF. SUDHUM RATTANACHOT, Ph.D. 126 pp.

The purposes of this research were (1) To study the work happiness levels of staff nurse staffs at Siriraj Hospital. (2) To study the factors affecting work happiness of nurse staffs at Siriraj Hospital (3) To study the guidelines to improve the quality of life of the nurse staffs at Siriraj Hospital. The data had been collected through 400 samples via questionnaires. The reliability based on the alpha Cronbach coefficient. The alpha Cronbach coefficient of the perception of the management of human resources and work happiness of nurse staffs are 0.871 and 0.805 respectively. The descriptive statistics used were frequencies, percentage, mean and S.D. One-way ANOVA was used for the hypothesis test .The samples, 83.8 per cent were female, 37.3 per cent aged between 31-40 years old, 54.8 percent were single and most had 88.3 percent of undergraduate education. The work happiness levels of nurse staffs in Siriraj Hospital were as followed, the overall level. Mean score (= 3.70) The highest mean score is the mental happiness ($\bar{X} = 3.88$) followed by the physical pleasure and the happiness of society mean score ($\bar{X} = 3.66$ and $\bar{X} = 3.57$) respectively. The perception of human resource management at Siriraj Hospital mean score was around average ($\bar{X} = 3.31$). The social relationship within department mean score was the highest ($\bar{X} = 3.51$). The medium mean score were the policy and administration ($\bar{X} = 3.34$). The mean score of work environment and compensation and social welfare were ($\bar{X} = 3.14, 2.98$) respectively.

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ โดยให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการและแนวทางการปฏิบัติให้ผู้ศึกษาได้เรียนรู้และเข้าใจในหลักการศึกษาวิจัยอย่างถูกต้อง รวมทั้งให้กำลังใจด้วยความเมตตา ตั้งแต่เริ่มทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จด้วยดี ขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอพระคุณท่านอาจารย์ ดร.นพดล เหลืองภิรมย์ ประธานกรรมการ ตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.กฤษณา พัทธราวิช ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการการค้นคว้าอิสระ โดยได้สละเวลามาดำเนินการสอบการค้นคว้าอิสระนี้ ทั้งได้กรุณาให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางจนการค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ดร.ชนากานต์ บุญนุช ที่ให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลศิริราชทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอกราบขอพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และขอขอบคุณเพื่อนๆทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้วยดีมาโดยตลอด.

สารบัญ

| | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| สภาพปัญหา | 2 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 3 |
| สมมุติฐานของการศึกษา..... | 4 |
| ขอบเขตในการวิจัย | 4 |
| กรอบแนวความคิดของการวิจัย..... | 5 |
| นิยามคำศัพท์..... | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 7 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| ประวัติโรงพยาบาลศิริราช | 8 |
| ประวัติฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช | 10 |
| โครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ปัจจุบัน | 13 |
| แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร | 16 |
| ความหมายของการบริหาร | 16 |
| ทฤษฎีและหลักการบริหาร..... | 17 |
| การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ | 19 |
| กระบวนการบริหาร | 19 |
| ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหาร..... | 20 |
| ทฤษฎีองค์การ..... | 24 |
| ความสุขจากทุนทางสังคม | 28 |
| แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข..... | 30 |

| บทที่ | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------|------|
| ความสุขในทัศนะของพุทธศาสนา | 30 |
| ความสุขในทัศนะของนักคิด | 31 |
| สุขภาวะองค์รวมแนวพุทธ : พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) | 49 |
| แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life)..... | 51 |
| คุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพ | 53 |
| คุณภาพชีวิตการทำงาน | 54 |
| ดัชนีชี้วัดความสุขของคนทั่วไป โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข | 56 |
| แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน | 58 |
| งานวิจัยเกี่ยวกับความสุข | 66 |
| แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน | 67 |
| ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์..... | 70 |
| ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ แมคคลีแลนด์ (McClelland)..... | 72 |
| ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory).. | 73 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 76 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 76 |
| ตัวแปรที่ใช้ในศึกษา | 78 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 78 |
| การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... | 79 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 80 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 80 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 83 |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล | 84 |
| ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาล | 86 |
| ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน | 88 |
| การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล | 89 |
| การทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน | |
| ของโรงพยาบาลศิริราชโดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ | 95 |
| การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากร | |
| บุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช | 102 |

| บทที่ | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| สร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ด้วยสมการ ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ..... | 103 |
| 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 105 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 106 |
| อภิปรายผล..... | 108 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 114 |
| บรรณานุกรม..... | 115 |
| ภาคผนวก | 119 |
| ประวัติผู้วิจัย | 126 |

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 | จำนวนพยาบาลและจำนวนตัวอย่างจำแนกตามสาขาการพยาบาล | 77 |
| 2 | จำนวนและร้อยละของพยาบาล จำแนกตามสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสถานภาพทางสังคม | 84 |
| 3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายด้าน | 86 |
| 4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสุข ทางใจของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายข้อ..... | 86 |
| 5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสุข ทางกายของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายข้อ..... | 87 |
| 6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสุข ทางสังคม ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายข้อ | 88 |
| 7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายด้าน .. | 89 |
| 8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายข้อ | 90 |
| 9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายข้อ | 91 |
| 10 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายข้อ | 92 |
| 11 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายข้อ | 93 |

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 12 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล ด้าน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ | 94 |
| 13 | ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามเพศ | 95 |
| 14 | ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ | 96 |
| 15 | แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุเป็นรายคู่..... | 96 |
| 16 | ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสถานภาพสมรส..... | 97 |
| 17 | แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ | 97 |
| 18 | ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามระดับการศึกษา | 98 |
| 19 | แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ | 99 |
| 20 | ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายได้ | 99 |
| 21 | แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่..... | 100 |
| 22 | ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน | 101 |
| 23 | แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ | 101 |
| 24 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (n = 400) | 102 |
| 25 | ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช | 103 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมไทยในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงอันเนื่องมาจากการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไปมีการปรับตัวตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่าง ๆ จนทำให้ความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตจนอาจเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น แม้ว่าจะประสบกับความยากลำบากหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ก็สามารถรับมือกับภาวะของความยุ่งยากที่ไม่คาดคิดมาก่อนได้อย่างสบาย ดังนั้นการที่คนเราจะมีความสุขได้นั้นมีปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การเป็นผู้ที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง

การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีนั้น หมายถึง การที่มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งจะส่งผลให้สุขภาพจิตดี เบิกบานแจ่มใส และในทำนองเดียวกันการมีสุขภาพจิตที่ดีย่อมส่งผลให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ในทางกลับกันการมีสุขภาพจิตที่ไม่ดีย่อมส่งผลให้สุขภาพร่างกายอ่อนแอตามไปด้วย และยิ่งในสภาวะสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุจนไม่คำนึงถึงความสำคัญของการที่จะส่งเสริมความเจริญทางด้านจิตใจ ทำให้สังคมเต็มไปด้วยความเห็นแก่ตัว การแข่งขัน แข่งชิง การต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตนเอง สถานการณ์เช่นนี้ย่อมทำให้คนในสังคมเกิดสภาวะปัญหาทางจิตใจได้ง่าย

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2545 : 2) ได้กล่าวว่า สุขภาพจิตที่ดีเปรียบได้ดังต้นไม้ที่รากเต็มไปด้วยมิตร ความเมตตา การให้อภัย มีความอดทน สำนึกถึงบุญคุณผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต มีจิตใจมั่นคง มีความรักและความอบอุ่น ซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจ กลายเป็นลำต้นที่แข็งแรงแผ่กิ่งก้านสาขาเป็นความคิดสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นผู้ที่คำนึงถึงบุคคลอื่น มีความพอใจและรู้จักตนเองอย่างแท้จริง ชีวิตมีเป้าหมายพบแต่ความเจริญอกงาม รู้จักรับผิดชอบและมีความสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้เป็นอย่างดี ทำประโยชน์และอุทิศ

คนเพื่อสังคมและมีความสุขในชีวิต ฉะนั้นจะเห็นว่าการดำเนินชีวิตให้ก้าวหน้าและการปรับจิตใจให้เป็นสุขต้องอาศัยสมรรถภาพของจิตใจที่ดี มีสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี ซึ่งถ้าหน่วยงานใดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติในการทำงานเป็นทางลบ มีจิตใจที่สับสน มีการตัดสินใจที่ผิดพลาดและไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลทำให้เกิดความเสียหายแก่งานและหน่วยงานได้ นอกจากนั้นแล้วสังคมก็ย่อมจะเกิดความวุ่นวายหาความสุขไม่ได้ ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศได้ในที่สุด

รัฐบาล โดยกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพของประชาชนทุกเพศทุกวัยได้พยายามขยายการบริการด้านสาธารณสุขออกไปให้ทั่วถึง จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรทางการแพทย์ในการปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก อีกทั้งมีการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลและสถานพยาบาล ทั้งภาครัฐและของเอกชน มากขึ้น เพื่อบริการประชาชนให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี ฉะนั้นพยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญและเป็นตัวขับเคลื่อนในกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย ในปัจจุบันหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สถานประกอบการอุตสาหกรรม สำนักงานประกันภัย บริษัทขายยา และเคมีภัณฑ์ บริษัทขายเครื่องมือแพทย์ ก็มีบุคลากรทางการแพทย์ไปดูแลรักษาพยาบาล หรือให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพอนามัยแก่พนักงานในสถานประกอบการหรือให้คำปรึกษาแนะนำในการประกอบธุรกิจ ทำให้ความต้องการบุคลากรพยาบาลมีมากขึ้น นอกจากนี้ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพพยาบาลสามารถไปประกอบวิชาชีพส่วนตัวได้ เช่น เปิดสถานดูแลเด็กอ่อน เด็กเล็กก่อนวัยเรียน ผู้สูงอายุ หรือรับจ้างปฏิบัติงานเลี้ยงเด็กหรือดูแล ผู้สูงอายุ เป็นต้น ดังนั้น แนวโน้มของจำนวนพยาบาลที่อยู่ในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลจึงลดน้อยลง ซึ่งในสถานพยาบาลบางแห่งขาดอัตรากำลังพยาบาลค่อนข้างสูง ส่งผลให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานต้องรับภาระงานมากขึ้น เกิดความเหนื่อยล้า เกิดความเครียด รวมทั้งงานด้านการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน จำต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านบริการสุขภาพของประชาชน และตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่งผลให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีความสุขลดลง

สภาพปัญหา

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ได้ตระหนักถึงความสุขของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลตลอดเวลาและเป็นความมุ่งหวังของผู้บริหารในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีนโยบายที่สอดคล้องกับคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีโครงการพัฒนาส่งเสริมในทุก ๆ ด้านทั้งในการศึกษา การวิจัยและวิชาการ การอบรมดูงาน ด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ค่าตอบแทน สวัสดิการด้านสุขภาพ เพื่อหวังให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการของโรงพยาบาลศิริราช ให้บรรลุเป้าหมายตามคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลที่มีวิสัยทัศน์ว่า จะเป็นสถาบันการแพทย์

ชั้นเลิศในเอเชียอาคเนย์ เพื่อคุณภาพการบริการที่เป็นเลิศสู่มาตรฐานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation หรือ HA) ซึ่งโรงพยาบาลศิริราชได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมาแล้ว 2 ครั้ง และกำลังเข้าสู่การประเมินคุณภาพครั้ง 3 โดยคณะผู้บริหารของโรงพยาบาลศิริราชมุ่งหวังพัฒนาคุณภาพคนเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน และได้นำมาตรฐานการปฏิบัติเชิงวิชาชีพมาใช้ในการทำงานและนำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการบริหารจัดการ ท่ามกลางกระแสการพัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านการออกนอกระบบราชการมาเป็นองค์กรในกำกับของรัฐ การแข่งขันด้านวิชาการ การวิจัย การบริการทางสาธารณสุข การเมือง วิกฤติเศรษฐกิจของโลก และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้พยาบาลต้องรับภาระงานที่มากและหนักเพิ่มขึ้น ผู้บริหารมีนโยบายที่เน้นการทำงานให้ได้ปริมาณงานและคุณภาพของงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย มีความคับข้องใจ ความไม่พอใจในการทำงาน การถูกคาดหวังในหน้าที่การงาน ปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียดมากขึ้นและนำมาซึ่งเหตุผลหนึ่งในการลาออก โอน ย้าย และเปลี่ยนสายงาน เพิ่มมากขึ้น

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับความสะดวกสบายจากความเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้ว ก็จะต้องทำงานตามแผนนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาลและพัฒนาด้านวิชาการควบคู่กันไปด้วย ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย มีเวลาพักผ่อนน้อยลงหรือมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง เกิดความเครียดขึ้นในจิตใจ ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พยาบาลมีการลาออก โอน ย้าย มากขึ้น จากสถิติการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาล พบว่า ลาออกไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนเป็นส่วนใหญ่เพราะมีสวัสดิการดีกว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมากกว่า ภาระงานที่น้อยกว่า รองลงมาคือ การย้ายกลับภูมิลำเนา ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ และลาออกเพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัว ตามลำดับ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าแนวโน้มในอนาคตอาจเกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมากขึ้นจึงตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลศิริราช อันเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาล เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศการบริการระดับสากล จึงสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขของพยาบาล ว่ามีความสุขมากน้อยระดับใด รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช

สมมติฐานของการศึกษา

- สมมติฐานที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามอายุ
- สมมติฐานที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส
- สมมติฐานที่ 4 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา
- สมมติฐานที่ 5 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามรายได้
- สมมติฐานที่ 6 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามประสบการณ์

ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตของพื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช

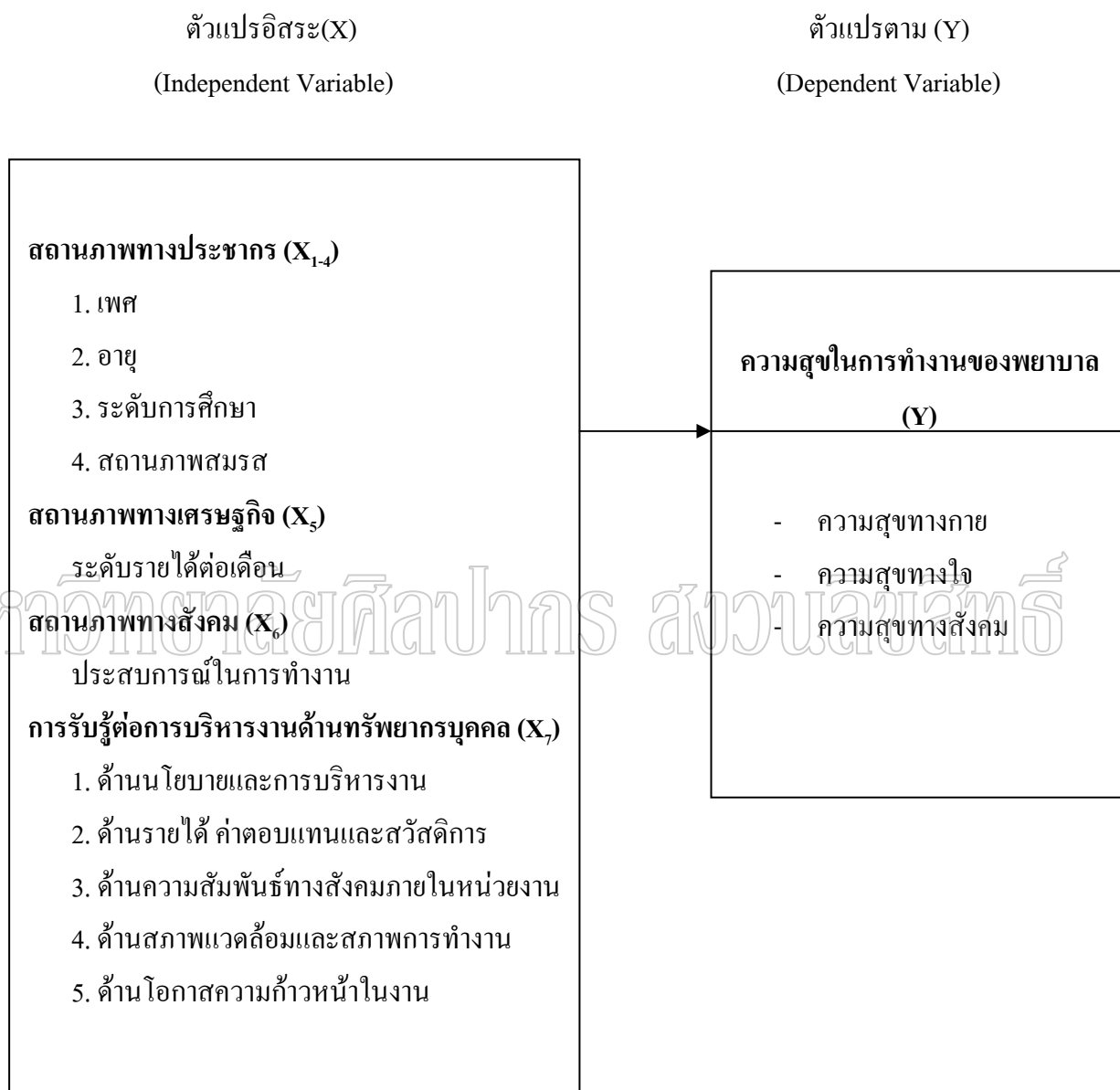
1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1.1 สถานภาพทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
- 1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ระดับรายได้ต่อเดือน
- 1.3 สถานภาพทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.4 การรับรู้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร 5 ด้านคือ
 - 1.4.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
 - 1.4.2 ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 1.4.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน
 - 1.4.4 ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
 - 1.4.5 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช

- 2.1 ความสุขทางกาย
- 2.2 ความสุขทางใจ
- 2.3 ความสุขทางสังคม

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามคำศัพท์

1. ความสุข คือ ความสบาย หรือความสำราญ แยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือ ความสุขทางกาย กับความสุขทางใจ

ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และผิวหนัง เรียกว่า "กามคุณ 5" จัดว่าเป็นฝ่ายรูปธรรม หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่งสกปรก

ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอímใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น จัดว่าเป็นฝ่ายนามธรรม อันเป็นความสุขที่สะอาด

ความสุขทั้งทางกายและทางใจ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กัน ไม่อาจจะแยกให้ขาดจากกันได้ เพราะต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน จะขาดเสียอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ (พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตโต ป.ธ. ๘) เจ้าอาวาสวัดเทวราชกุญชร วรวิหาร)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ รวมทั้งความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานนั้น ๆ เป็นความสุขสมบูรณ์ในหน้าที่ (Frederick K. Herzberg)

ความสุข หมายถึงความรู้สึกว่ามีความภูมิใจในตนเอง รู้สึกตนเองมีประโยชน์ มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น ดำเนินชีวิตและทำงานได้ด้วยตนเอง ไม่มีโรคภัยที่ต้องไปปรับการรักษาเป็นประจำ พอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่นและเพื่อนบ้าน มีความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า มีความมุ่งมั่นจะทำงาน เป็นสุขที่ได้เริ่มอะไรใหม่ ๆ สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงได้ มีผู้ช่วยเหลือยามที่ต้องการ รู้สึกปลอดภัย และมีโอกาสคลายเครียด คัดนี้ชี้วัดระดับความสุขคนไทย ซึ่งใช้เป็นแบบประเมินภาวะสุขภาพจิตของคนไทย สร้างขึ้นโดยกรมสุขภาพจิต (อภิชัย มงคลและคณะ 2544)

2. พยาบาล เป็นวิชาชีพที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาล ดูแลผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ผู้ได้รับบาดเจ็บ หรือทุพพลภาพ รักษาและป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ วางแผนให้บริการด้านการพยาบาล และทำหน้าที่ช่วยแพทย์ ในโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาล พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ก่อนจะปฏิบัติงานจะต้องผ่านการสอบขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์จากสภาการพยาบาลก่อนจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ โดยพยาบาลสามารถที่จะดูแลผู้ป่วยได้ตามหลักการพยาบาลที่ได้เรียนมา

การพยาบาล หมายถึงการช่วยเหลือบุคคลทั้งยามปกติและยามเจ็บป่วย ให้ได้รับความสุขสบายทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ หรือการ

ให้คำแนะนำ ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้หายจากโรค ซึ่งบุคคลอาจจะปฏิบัติได้เองในสภาวะที่มีกำลังกาย กำลังใจ และความรู้เพียงพอ เป็นการกระทำที่จะช่วยให้บุคคลกลับเข้าสู่สภาวะที่ช่วยตนเองได้โดยไม่ต้องรับการช่วยเหลืออื่น โดยเร็วที่สุด

3. การประเมินตามการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล หมายถึง การนำคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการประเมินความสุขของพยาบาล 5 ด้าน คือ 1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2. ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน 4. ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน 5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลและความรู้สึกของพยาบาล เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาล

2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชที่จะพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลดีขึ้นมีความสุขทั้งกายและใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และเป็นแผนงานที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลด้วย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ภารกิจและโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
2. แนวคิด ทฤษฎีการบริหารงานในองค์กร
3. แนวคิดความสุขจากทุนทางสังคม
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข
5. สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ ของท่านพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)
6. คุณภาพชีวิตของประชาชน โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
7. ดัชนีชี้วัดความสุขของคนทั่วไป โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
8. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
9. งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
10. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

ประวัติโรงพยาบาลศิริราช

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เกิดอหิวาตกโรคระบาดชุกชุมเมื่อ พ.ศ. 2424 ในครั้งนั้นทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งโรงพยาบาลขึ้นชั่วคราวในที่ชุมชนรวม 48 ตำบล ครั้นโรคภัยเสื่อมถอยลงโรงพยาบาลจึงได้ปิดทำการ หากแต่ในพระราชหฤทัยทรงตระหนักว่าโรงพยาบาลนั้นจะยังประโยชน์บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้พสกนิกรและผู้อยู่ใต้ร่มพระบรมโพธิสมภารแต่การจัดตั้งโรงพยาบาลนั้นเป็นการใหญ่จำเป็นต้องมีคณะกรรมการเพื่อจัดการสร้างโรงพยาบาลให้สำเร็จ ดังนั้นเมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2429 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสร้างโรงพยาบาลขึ้นเพื่อดำเนินการก่อสร้างโรงพยาบาลถาวรแห่งแรก ณ บริเวณวังของกรมพระราชวังบวรสถานพิมุข (วังหลัง) ทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา โดยพระราชทานพระราชทรัพย์เป็นทุนแรกเริ่มในการดำเนินการ ในระหว่างที่เตรียมการก่อสร้างโรงพยาบาลนั้น สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ พระราชโอรสอันประสูติจากสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ได้ประสูติ พระจุลจอมเกล้าฯ ยิ่งนึกถึงกับทรงมีพระราชปณิธานอย่างแรงกล้าที่จะให้มีโรงพยาบาลขึ้น ครั้นเสร็จงานพระเมรุแล้ว

ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ซื้อโรงเรียนและเครื่องใช้ต่าง ๆ ในงานพระเมรุนำไปสร้างโรงพยาบาล บริเวณวังหลังดังกล่าว นอกจากนี้ยังพระราชทานทรัพย์ส่วนของสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ แก่โรงพยาบาลอีกด้วย

ในระยะแรกคณะกรรมการจัดสร้างโรงพยาบาล ได้จัดสร้างเรือนพักผู้ป่วยขึ้น 6 หลัง และเมื่อวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ทรงพระกรุณาเสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิด และพระราชทานนามว่า “ศิริราชพยาบาล” หรือที่ชาวบ้านนิยมเรียกว่า “โรงพยาบาลวังหลัง” โดยทำการบำบัดรักษาผู้ป่วยไข้ทั้งแผนปัจจุบันและแผนโบราณของไทย

เมื่อภาระการดำเนินงานรักษาพยาบาลของศิริราชพยาบาลมีมากขึ้น จนต่อมามีแพทย์ไม่เพียงพอ จึงได้ตั้งโรงเรียนแพทย์ขึ้นในโรงพยาบาลนี้ และเริ่มเปิดสอนตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2433 เป็นต้นมาโดยจัดหลักสูตรการศึกษา 3 ปี สอนทั้งวิชาแพทย์แผนปัจจุบันและแผนโบราณ เรียกโรงเรียนแพทย์แห่งแรกของไทยโดยทั่วไปนี้ว่า “โรงเรียนแพทยากร” นักศึกษาแพทย์รุ่นแรกได้สำเร็จการศึกษาและได้รับประกาศนียบัตรแพทย์เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2436

ในวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2443 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พร้อมด้วยสมเด็จพระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดโรงเรียนแพทย์อย่างเป็นทางการ และพระราชทานนามว่า “ราชแพทยาลัย” ซึ่งเป็นนามดั้งเดิมของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในปัจจุบัน

ในเวลาที่พระเจ้าน้องยาเธอ กรมหมื่นไชยนาทนเรนทร (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาชัยนาทนเรนทร) ทรงเป็นผู้บัญชาการราชแพทยาลัยได้ทรงโน้มน้าวพระทัยสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้ามหิตลodayเดช กรมขุนสงขลานครินทร์ (สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก) ให้สนพระทัยวิชาแพทย์โดยเสด็จพระราชดำเนินศึกษาต่อด้านสาธารณสุขที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดสหรัฐอเมริกาเป็นเบื้องต้น และทรงสำเร็จการศึกษาปริญญาแพทยศาสตรดุษฎีบัณฑิตในเวลาต่อมา นอกจากนี้ทรงเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาลไทยเจรจากับมูลนิธิร็อกกีเฟลเลอร์ เพื่อยกระดับการศึกษาแพทย์ให้ถึงขั้นปริญญาและปรับปรุงกิจการต่าง ๆ ของโรงพยาบาลศิริราชในหลาย ๆ ด้าน

โรงพยาบาลศิริราชได้พัฒนาเป็นปึกแผ่นมั่นคงมาตามลำดับด้วยพระกรุณาธิคุณจากสมเด็จพระมหากษัตริราชเจ้าทุกพระองค์ ตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์หลายพระองค์ในราชวงศ์จักรีและยังได้รับการสนับสนุนกิจการทั้งปวงจากประชาชนผู้มีจิตศรัทธาทัวไปด้วย โรงพยาบาลศิริราช ตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนพรานนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700 นับเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในเอเชียอาคเนย์ มีเนื้อที่ 73 ไร่ อาคาร 75 หลัง ปัจจุบันมี

จำนวนเตียงทั้งสิ้น 2,600 เตียง แพทย์ 1,200 คน พยาบาล 7,783 คน และผู้ช่วยพยาบาล 1,974 คน รวมบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ อีก 1,117 คน ต่างปฏิบัติหน้าที่เพื่อรักษาผู้ป่วยทุกคนอย่างเต็มกำลังความสามารถ (พ.ศ. 2553)

โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล มีการบริหารงานภายในมีสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานศูนย์โรคหัวใจสมเด็จพระบรมราชินีนาถ และภาควิชาต่าง ๆ 24 ภาควิชาแล้ว ยังมีสถานส่งเสริมการวิจัย สถานเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ โรงเรียนต่าง ๆ ที่ผลิตบุคลากรทางการแพทย์อีก 8 แห่งคือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล โรงเรียนกายภาพบำบัด โรงเรียนเวชนิทัศน์ โรงเรียนพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ โรงเรียนวิสัญญีพยาบาล โรงเรียนรังสีเทคนิค โรงเรียนกีฬาเวชศาสตร์และโรงเรียนเวชศาสตร์การธนาคารเลือด

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถส่งเสริมงานวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พัฒนาการบริการทางการแพทย์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนอนุรักษ์และเผยแพร่กิจกรรม เพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอีกด้วย

ประวัติฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ภายหลังที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้มีการก่อสร้างโรงพยาบาลขึ้นที่วังหลังเรียกว่า โรงพยาบาลวังหลัง และต่อมาได้พระราชทานนามว่า "โรงศิริราชพยาบาล" เพื่อเป็นที่ระลึกถึงสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ เริ่มเปิดให้บริการผู้ป่วย วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พ.ศ. 2439 สมเด็จพระนางเจ้าเสาวภาผ่องศรี พระอรรคราชเทวี (สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ) ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชปรารภว่า ประเทศไทยยังไม่มีแพทย์ผดุงครรภ์ที่มีความรู้แน่แท้จริงเลย การคลอดบุตรมีอันตรายมาก จึงพระราชทานทรัพย์ส่วนพระองค์ให้ตั้งการฝึกหัดวิชาผดุงครรภ์ขึ้นเพื่ออนุเคราะห์แก่ประชาชน

พ.ศ. 2439 มีการจัดตั้ง "โรงเรียนแพทย์ผดุงครรภ์และหญิงการพยาบาลใช้" ขึ้นในโรงพยาบาลศิริราช สังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ เปิดสอนเมื่อ 12 มกราคม พ.ศ. 2439 โดยมีท่านผู้หญิงเปลี่ยน ภาสกรวงศ์ ภรรยาเสนาบดี กระทรวงธรรมการ เป็นผู้อำนวยการ นายแพทย์เอช อัดัมสัน เป็นครูสอน รับหญิงที่เรียนจบประถมปีที่ 3 หลักสูตร 3 ปี (ภาคทฤษฎี 2 ปี ภาคปฏิบัติ 1 ปี) มีนักเรียนรุ่นแรก 14 คน ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2449 มีการฝึกหัดพยาบาลชาย

หลักสูตร 1 ปี ผลิตเพียง 1 รุ่น จึงลี้มเลิกไป ต่อมาในปี พ.ศ.2457 มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมพยาบาลชาย โดยมีระยะเวลาในการเรียน 2 ปี หลักสูตรนี้เลิกไปในปี พ.ศ. 2467 เนื่องจากไม่เป็นที่นิยม

พ.ศ. 2460 สมเด็จพระนางเจ้าสว่างวัฒนาพระบรมราชเทวี (สมเด็จพระศรีสวรินทิราบรมราชเทวี พระพันวัสสาอัยยิกาเจ้า ในรัชกาลที่ 8 และ 9) ได้พระราชทานทุนแก่นางสาวสังวาลย์ ตาละภักดิ์ และนางสาวอุบล ปาลกะวงศ์ ณ ออยุธยา ไปศึกษาต่อวิชาพยาบาล ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา ในขณะนั้นแผนกโรงเรียนแพทย์ผดุงครรภ์และหญิงพยาบาลฯ ซึ่งเป็นแผนกหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลได้เข้าสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมีโครงการแลกเปลี่ยนนักเรียนจากโรงเรียนแพทย์ผดุงครรภ์ฯ ไปเรียนวิชาการพยาบาลที่สภากาชาดไทย 6 เดือน และโรงเรียนสภากาชาดไทยส่งนักเรียนมาเรียนวิชาการผดุงครรภ์ที่โรงเรียนแพทย์ผดุงครรภ์ฯ 1 ปี จนกระทั่งพ.ศ. 2465 จึงยกเลิกไป เนื่องจากต่างเปิดสอนวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์ขึ้นเอง พ.ศ. 2465 ได้ปรับปรุงหลักสูตรใหม่ รับนักเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ระยะเวลาเรียน 3 ปี 6 เดือน โดยเรียนวิชาพยาบาลทั่วไป 3 ปี และผดุงครรภ์ 6 เดือน

พ.ศ. 2468-2478 รูปแบบการพยาบาลสมัยใหม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรคู่ลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก ภายใต้อาณัติของมูลนิธิร็อกกีเฟลเลอร์ มีนางมิลเดรด ปอร์เตอร์ เป็นเจ้าแผนกวิชาการพยาบาล นางสาวเวอร์ตา ฮิกกอมมาล์ เป็นผู้สอนวิชาผดุงครรภ์ นางสาว ฟรานซิส มิสยาร์ด เป็นผู้สอนวิชาพยาบาล และพระราชทานทุนทรัพย์ส่วนพระองค์จัดส่งพยาบาลไปศึกษาต่อต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2469 มีการเปลี่ยนชื่อโรงเรียนเป็น "โรงเรียนนางพยาบาลและผดุงครรภ์" ภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 แล้วไม่นิยมใช้คำว่า "นาง" นำหน้าชื่อเพื่อหมายถึงสตรีเพศโดยทั่วไป ชื่อโรงเรียนจึงพัฒนาเป็น "โรงเรียนพยาบาลและผดุงครรภ์"

พ.ศ. 2470 มีการพระราชทานเข็ม สผ. จากสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถแก่ผู้สำเร็จการศึกษา เพื่อเป็นเครื่องหมายแสดงว่าจบการศึกษาจากสถาบันใดและเป็นการเผยแพร่เกียรติคุณแห่งองค์อุปถัมภ์ เมื่อสิ้นสุดสัญญาความร่วมมือของมูลนิธิร็อกกีเฟลเลอร์ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (หม่อมสังวาล มหิดล ณ ออยุธยา) ทรงรับเป็นภาระในการให้เงินเดือนแก่หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลต่อไปอีก 1 ปี เพื่อพัฒนาการศึกษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ต่อมาปี พ.ศ. 2478 คุณหญิงพิณพาศย์พิทยาภท (จ้านง เมืองแมน) เป็นพยาบาลไทยคนแรกที่ได้รับตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลต่อจากนางสาวมิลเดรด ปอร์เตอร์

พ.ศ. 2475 พยาบาลได้เข้าร่วมปฏิบัติการภารกิจช่วยเหลือกองทัพยามสงครามของประเทศมาโดยตลอด การปฏิบัติการพยาบาลได้รับการยกย่องเป็นอย่างยิ่ง เมื่อบ้านเมืองสงบสุข ได้มีการพัฒนาการศึกษาพยาบาลอีกครั้งหนึ่ง มีการส่งพยาบาลไปศึกษาต่างประเทศทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์

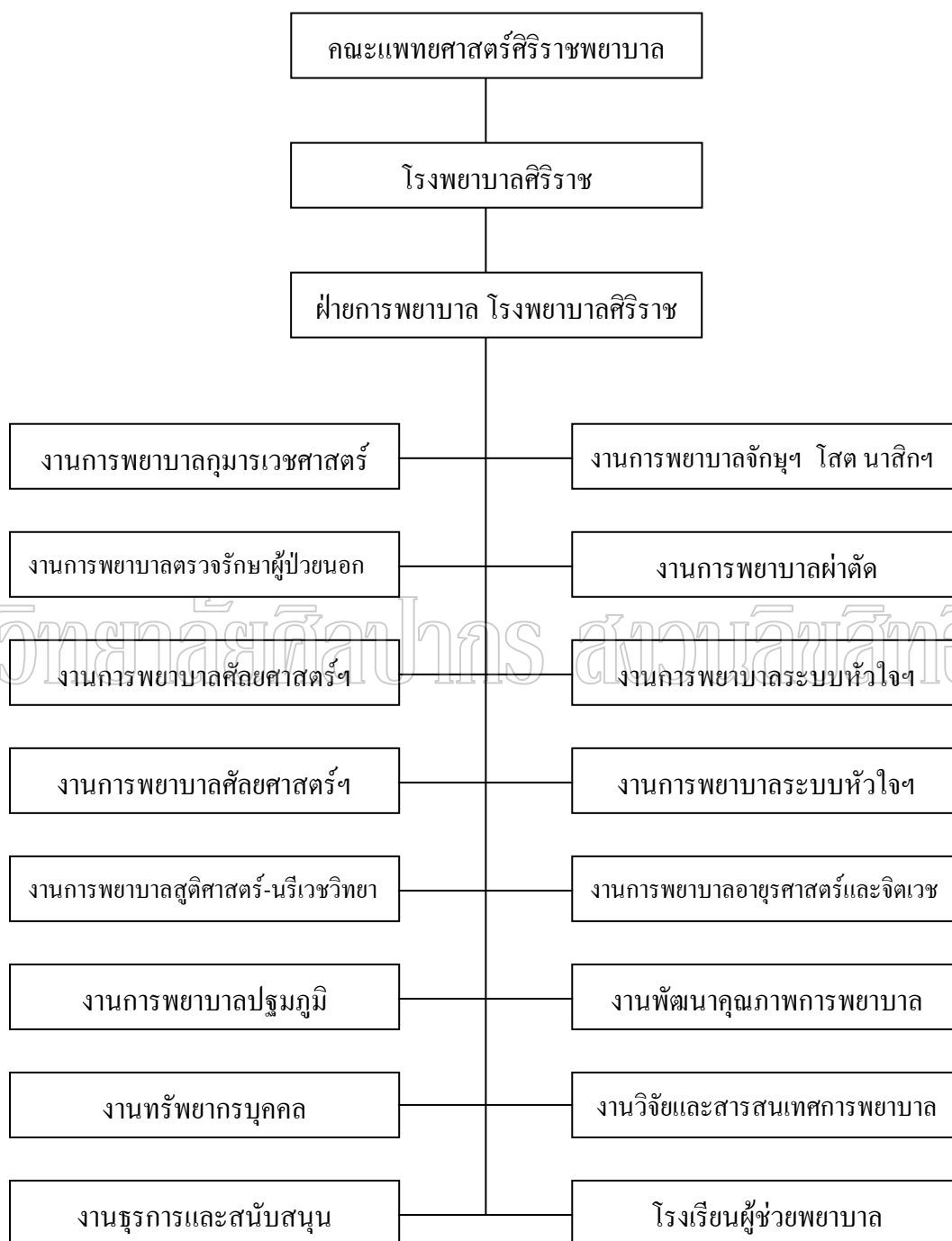
พ.ศ. 248 5 คณะแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแยกออกมาเป็นมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ขึ้น โดยตรงต่อกระทรวงสาธารณสุข โรงเรียนพยาบาลและผดุงครรภ์จึงย้ายมาสังกัดคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น "โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย" ในปี พ.ศ. 2495 และในปี พ.ศ. 2499 การศึกษาพยาบาลมีการพัฒนาให้มีมาตรฐานสากล โดยเปิดสอนระดับปริญญาตรีเป็นครั้งแรก การศึกษาพยาบาลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเรื่อยมาในขณะที่แผนกพยาบาลก็เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย

กระทั่งในปี พ.ศ. 2515 ผลจากการขยายการศึกษาพยาบาลทำให้จำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น จึงมีการเสนอขอยกระดับการศึกษาพยาบาลและแยกการศึกษาออกจากการบริการ โดยอาจารย์ สงวนสุข ฉันทวงศ์ นางสาวสอาง โสม อาศน-สถิตย์ และนางสาวปราณี ผลพันธิน ดังนั้นในวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2515 โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย ยกระดับขึ้นเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ แผนกพยาบาล โรงเรียนศิริราช จึงเริ่มก่อตั้งขึ้นในวาระนี้เช่นเดียวกัน โดยมีการแต่งตั้งให้นางสาวอุทิศ สุชะทัต ครูพยาบาลเอก และผู้ตรวจการแผนกรังสีวิทยา เป็นหัวหน้าแผนกการพยาบาลคนแรก ในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.

2516 รับผิดชอบงานบริการพยาบาล ซึ่งในขณะนั้นมีบุคลากรภายใต้การดูแล 2,630 คน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ "การให้บริการพยาบาลที่ประทับใจผู้รับบริการ"

พ.ศ. 2534 มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ประกาศแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดให้แผนกการพยาบาล เป็นฝ่ายการพยาบาลฯ และต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานยิ่งขึ้น โดยกำหนดส่วนงาน/หน่วยงานเพิ่มขึ้นอีกหลายหน่วยงาน

โครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ปีฉบับ



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ปีฉบับ

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เป็นองค์กรพยาบาลมีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการ และพัฒนาการดำเนินงานด้านการให้บริการพยาบาล คุณแลสุขภาพของผู้ป่วยและประชาชนที่มารับบริการในโรงพยาบาลศิริราช ให้ได้รับความปลอดภัย สะดวกสบายทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีสำนักงานฝ่ายการพยาบาลฯ เป็นศูนย์กลางการบริหารและประสานงาน อยู่ที่ตึก 84 ปีชั้น 2 ปัจจุบันฝ่ายการพยาบาลฯ มีการจัดแบ่งหน่วยงานในการบริหารจัดการ ออกเป็น 16 สาขาการพยาบาล (ตามโครงสร้าง) ประกอบด้วยหอผู้ป่วยและหน่วยงานในสังกัดตามสาขาการพยาบาลต่าง ๆ คือ หอผู้ป่วย จำนวน 111 หอ หน่วยงาน (หน่วยบริการตรวจต่าง ๆ) จำนวน 61 หน่วยงาน รวม 172 หอ/หน่วย จำนวนเตียงผู้ป่วยใน 2,218 เตียง มีจำนวนบุคลากร รวมทั้งสิ้น 5,886 คน พยาบาล จำนวน 2,723 คน ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล จำนวน 2,105 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 19 คน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน พนักงานธุรการ จำนวน 258 คน และพนักงานทั่วไป จำนวน 780 คน (ข้อมูล ณ 1 พฤศจิกายน 2553)

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรพยาบาลมุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล

พันธกิจ ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงระดับสากล ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ โดยมีการผสมผสานการใช้ความรู้ เทคโนโลยี การวิจัย และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความปลอดภัย และ

คุณภาพชีวิตของผู้ใช้บริการ

เป้าหมาย

1. ผู้ป่วยมีความปลอดภัย ดูแลตนเองได้ และมีความพึงพอใจต่อการบริการพยาบาล
2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ และมีจำนวนเหมาะสมกับภาระงาน
3. บุคลากรมีจริยธรรมวิชาชีพ และมีความสุข
4. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. ความเป็นเลิศการบริการพยาบาล

แผนยุทธศาสตร์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

1. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นเลิศการบริการพยาบาล
 - 1.1 ส่งเสริมการให้บริการพยาบาลด้วยจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์
 - 1.2 ชำรงรักษามาตรฐานคุณภาพการบริการพยาบาล
 - 1.3 พัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลให้เป็นมาตรฐานในการอ้างอิง
 - 1.4 ส่งเสริมความร่วมมือทุกภาคส่วนในการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพสูง
2. ผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย
 - 2.1 ลดการติดเชื้อในโรงพยาบาล
 - 2.2 การพลัดตก หกล้ม และการบาดเจ็บที่เกิดจากการพลัดตก หกล้ม ต้องไม่มี
 - 2.3 ความคลาดเคลื่อนทางยา ต้องไม่มี

- 2.4 ลดการเกิดแผลกดทับในโรงพยาบาล
- 2.5 เพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโดยรวม
- 2.6 เพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบริการพยาบาล
- 2.7 เพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการให้ความรู้ของพยาบาล
- 2.8 เพิ่มความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการบรรเทาความเจ็บปวด
- 2.9 เพิ่มการรับรู้ของผู้ใช้บริการเรื่องความปลอดภัย
- 2.10 การดูแลผู้ป่วยเฉพาะกลุ่ม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นเลิศการบริหารการพยาบาล
 - 3.1 สรรหาและธำรงรักษานุคลากรที่มีศักยภาพสูงทั้งด้านคลินิกและด้านบริหาร
 - 3.2 สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร
 - 3.3 สร้างระบบประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ
 - 3.4 สร้างและเตรียมผู้นำวิชาชีพทั้งด้านคลินิกและด้านบริหาร
 - 3.5 สนับสนุนแนวคิด Magnet ในการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศระดับนานาชาติ
4. ผลลัพธ์ด้านบุคลากรทางการพยาบาล
 - 4.1 เพิ่มระดับความผูกพันของพยาบาลต่อองค์กร
 - 4.2 เพิ่มระดับความพึงพอใจของพยาบาล
 - 4.3 ลดการลาออก โอน ย้าย ของบุคลากร
 - 4.4 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่ให้การดูแลโดยตรงที่มีประกาศนียบัตรอบรมเฉพาะทาง
 - 4.5 พยาบาลระดับบริหารที่มีประกาศนียบัตร
 - 4.6 ลดการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นกับบุคลากร
 - 4.7 เพิ่มการรับรู้ของบุคลากรต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.8 เพิ่มการรับรู้ของบุคลากรต่อโครงการปฐมนิเทศ และประสิทธิผลของการศึกษาต่อเนื่อง
 - 4.9 การเตรียมความรู้ของบุคลากร
5. ยุทธศาสตร์การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางบริการวิชาการ
 - 5.1 สร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 5.2 สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการวิจัย การสร้างวัฒนธรรม และการพัฒนาคุณภาพ
 - 5.3 ส่งเสริมการให้บริการวิชาการด้านการพยาบาล เพื่อเป็นผู้นำระดับประเทศ

- 5.4 สร้างคลังความรู้ที่ใช้ประโยชน์ด้านบริการพยาบาล
- 5.5 พัฒนาระบบสารสนเทศที่ขับเคลื่อนองค์กรพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ
- 6. ผลลัพธ์ด้านองค์กร
 - 6.1 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 6.2 มีนวัตกรรม และงานวิจัยด้านบริการพยาบาล
 - 6.3 มีบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ และนานาชาติ
 - 6.4 มีคลังความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางาน และการบริการพยาบาล
 - 6.5 ผลกระทบของโครงการที่มีต่อชุมชน

แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร

สังคมของมนุษย์ เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นกลุ่ม หมู่เหล่า เป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล เมือง และประเทศ จึงต้องมีการจัดระบบระเบียบของสังคม เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อความอยู่รอด สงบสุข และบังเกิดความก้าวหน้าในชุมชนเหล่านั้น จึงเป็นสาเหตุให้เกิด "สถาบันสังคม" และ "การบริหาร" ขึ้นมา สถาบันสังคมที่จัดตั้งขึ้นไม่ว่าจะเป็นครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อประโยชน์สุขของสมาชิกและความเจริญของสังคม โดยดำเนินการกิจกรรมตามที่สังคมมอบหมาย ด้วยการจัดตั้ง "องค์การบริหาร" ที่เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้น สังคมกับองค์การบริหาร จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ ดังเช่น ศาสตราจารย์วิลเลียม ซิฟฟิน (William S.Siffin) ได้กล่าวไว้ว่า "หากปราศจากองค์การบริหารแล้ว สังคมก็จะมี หากปราศจากสังคมแล้วมนุษย์ก็ไม่อาจจะดำรงชีวิตอยู่ได้"

ความหมายของการบริหาร

คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหาร มีอยู่สองคำคือ "การบริหาร" (Administration) และ "การจัดการ" (Management)

การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ ใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า "ผู้บริหาร" ในขณะที่บริษัท ห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น "ผู้จัดการ" ได้มีผู้ให้คำจำกัดความหมายของ "การบริหาร" ในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. Peter F.Drucker : การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น
2. Harold koontz : การบริหาร คือการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการอาศัยคน เงิน วัสดุสิ่งของเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน
3. Herbert A.Simon : การบริหาร คือกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน
4. วิจิตร ศรีสอาน และคณะ ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารไว้ ดังนี้
 - 4.1 การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
 - 4.2 ร่วมมือกันทำกิจกรรม
 - 4.3 เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 - 4.4 โดยการใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

สำหรับการบริหาร ในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่ง มีลักษณะเป็นศาสตร์โดยสมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษา มีองค์แห่งความรู้ หลักการ และทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้ โดยนำไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัว ของผู้บริหารแต่ละคน

จึงสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎี และหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลปะนั่นเอง

ทฤษฎีและหลักการบริหาร

คำว่า "ทฤษฎี" เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลายในวงการนักวิชาการสาขาต่าง ๆ โดยผู้สนใจได้นำทฤษฎีเข้าสู่ภาคปฏิบัติ โดยให้เหตุผลทฤษฎีเปรียบได้กับดาวเหนือ หรือเข็มทิศที่คอยบอกทิศทางให้กับชาวเรือ หรือชี้แนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมาย "ทฤษฎี" ว่าหมายถึง ความเห็น การเห็น การเห็นด้วยลักษณะที่คาดเอาตามหลักวิชา เพื่อเสริมเหตุผลและรากฐานให้แก่ปรากฏการณ์

หรือข้อมูลในภาคปฏิบัติ ซึ่งเกิดขึ้นอย่างมีระเบียบ นอกจากนี้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย ดังนี้

1. Good (1973 : 325) ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎี คือ ข้อสมมติต่าง ๆ (Assumption) หรือข้อสรุปเป็นกฎเกณฑ์ (Generalization) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากข้อสมมติทางปรัชญาและหลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้เป็นเสมือนพื้นฐานของการปฏิบัติ ข้อสมมติซึ่งมาจากการสำรวจทางวิทยาศาสตร์ การค้นพบต่าง ๆ จะได้รับการประเมินผล เพื่อให้มีความเที่ยงตรงตามหลักวิทยาศาสตร์ และข้อสมมติทางปรัชญา อันถือได้ว่าเป็นสัญลักษณ์ของการสร้าง (Construction)

2. Kneller (1971 : 2) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีไว้ 2 ความหมาย คือ

2.1 ข้อสมมติฐานต่าง ๆ (Hypothesis) ซึ่งได้กลั่นกรองแล้ว จากการสังเกตหรือทดลอง เช่น ในเรื่องความโน้มถ่วงของโลก

2.2 ระบบขอความคิดต่าง ๆ ที่นำมาปะติดปะต่อกัน (Coherent)

3. Feigl (อ้างถึงใน สันต์ ธรรมบำรุง 2527 : 97) ทฤษฎีเป็นข้อสมมติต่าง ๆ ซึ่งมาจากกระบวนการทางตรรกวิทยา และคณิตศาสตร์ ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ที่ได้มาจากการสังเกตและการทดลอง

4. ชงชัย สันติวงษ์ (2539 : 166-167) ทฤษฎี หมายถึง ความรู้ที่เกิดขึ้นจากการรวบรวมแนวความคิดและหลักการต่าง ๆ ให้เป็นกลุ่มก้อน และสร้างเป็นทฤษฎีขึ้น ทฤษฎีใด ๆ ก็ตามที่ตั้งขึ้นมานั้น เพื่อรวบรวมหลักการและแนวความคิดประเภทเดียวกันเอาไว้อย่างเป็นทางการ

5. เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2533 : 48) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักของทฤษฎี มี 3 ประการ คือ การพรรณนา (Description) การอธิบาย (Explanation) และการพยากรณ์ (Prediction)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ทฤษฎี จึงหมายถึง การกำหนดข้อสันนิษฐาน ซึ่งได้รับมาจากวิธีการทางตรรกวิทยา วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ที่ได้มาจากการสังเกต ค้นคว้า และการทดลอง โดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในความเป็นจริงและนำผลที่เกิดขึ้นนั้นมาใช้เป็นหลักเกณฑ์

สำหรับทฤษฎีต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่การบริหารนั้น ได้มีผู้คิดค้นมากมาย แต่พบว่า ยังไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถช่วยอธิบายปรากฏการณ์ในการบริหารงานได้หมด อาจจำเป็นต้องใช้หลาย ๆ ทฤษฎีในการแก้ปัญหาหนึ่ง หรือทฤษฎีหนึ่งซึ่งมีหลักการดีและเป็นที่ยอมรับ อาจไม่สามารถแก้ปัญหาเล็กน้อย หรือปัญหาใหญ่ได้เลย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละปัญหา สภาพการณ์ของสังคมและกาลเวลาที่เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม คูนท์ (Koontz) ได้กล่าวไว้ว่าทฤษฎีหรือหลักในการบริหารงานนั้นจะดีหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ควรคำนึงถึงลักษณะของทฤษฎีในเรื่อง ต่อไปนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
2. การช่วยวิเคราะห์งานเพื่อปรับปรุงพัฒนา
3. การช่วยงานด้านวิจัยขององค์กรให้ก้าวหน้า
4. ตรงกับความต้องการของสังคม
5. ทันสมัยกับโลกที่กำลังพัฒนา

ดังนั้น ท่านผู้บริหารทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ขอให้สละเวลาเพื่อสำรวจตนเอง สำรวจงานที่รับผิดชอบว่า ท่านเป็นผู้หนึ่งหรือไม่ ที่ได้ประยุกต์เอาศาสตร์และศิลป์ ที่อยู่บนพื้นฐานของหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมแล้ว เมื่อนั้นคุณภาพของผลผลิตที่เกิดขึ้น คงจะนำความภาคภูมิใจมาสู่ท่านและองค์กรอย่างแน่นอน

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

ปัจจัยสำคัญการบริหารที่สำคัญมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่

1. คน (Man)
2. เงิน (Money)
3. วัสดุสิ่งของ (Materials)
4. การจัดการ (Management)

กระบวนการบริหาร

จากหลักการบริหารทั่วไป ของ Fayol ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันในตัวอักษรย่อที่ว่า “POSDCoRB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์การ ในต้นยุคของศาสตร์การบริหารซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

P – Planning หมายถึง การวางแผน

O – Organizing หมายถึง การจัดองค์การ

S – Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน

D – Directing หมายถึง การสั่งการ

Co – Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ

R – Reporting หมายถึง การรายงาน

B – Budgeting หมายถึง งบประมาณ

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหาร

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 – 1945 ยุคนักทฤษฎี (ภาวिका चारुसुथु 2542 : 10)

การบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical organization theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) เป็นความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองว่าคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เจ้าของตำรับ “The one best way” คือ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่าง คือ

1.1 เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)

1.2 ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)

1.3 หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

Taylor ก็คือผลผลิตของยุคอุตสาหกรรมในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” เวลาและการเคลื่อนไหว เชื่อว่ามีวิธีการทางวิทยาศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เขาเชื่อในวิธีแบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างต้องรับผิดชอบต่อระดับบน เทย์เลอร์เสนอ ระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจ ข้อเสนอหลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์สรุปง่าย ๆ ประกอบด้วย 3 หลักการ ดังนี้

1. การแบ่งงาน (Division of Labors)

2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy)

3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือ ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของ เฮนรีฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหาร ทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน และวิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้าน “จิตวิทยา” (ภาวिका चारुसुथु 2542 : 17) Fayol ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 14 ประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือการแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

2.2 หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด

2.3 หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)

2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชายืดยาว หลายระดับมากเกินไป

2.7 หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

3. ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการประกอบด้วย

3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย

3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์

3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

3.4 การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

จะอย่างไรก็ตามระบบราชการก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งในด้าน ข้อเสีย คือ สายบังคับบัญชายืดยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ “Red tape” ในด้านข้อดี คือ ยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่มีระบบระเบียบ แต่ในปัจจุบันระบบราชการกำลังถูกแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจ ทำให้เริ่มมีปัญหา

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 – 1958 (ภาวิดา ธาราศรีสุทธี 2542 : 10) ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) Follette ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict) ไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ ไม่คืนัก
2. Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม

3. Integration คือ การหาแนวทางที่ไม่มีใครเสียหาย ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง (ชนะชนะ) นอกจากนี้ Follette ให้ทัศนะน่าฟังว่า “การเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานเป็นความพหุพร้อมของการบริหาร” (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ 2542 : 25)

การวิจัยหรือการทดลองฮอร์ทอน (Hawthon Experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะทำการวิจัยเริ่มที่ข้อสมมติฐานว่าสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์กร ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่าความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลองของเมโยและคณะ พอสรุปได้ดังนี้

1. คนเป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน
2. เงินไม่ใช่ สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน
3. การทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คับที่อยู่ได้คับใจอยู่อยาก

ข้อคิดที่สำคัญ การตอบสนองคน ด้านความต้องการศักดิ์ศรี การยกย่อง จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานจากแนวคิด “มนุษย์สัมพันธ์”

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ 2542 : 11) ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน ความสัมพันธ์ของคน พฤติกรรมขององค์กร ซึ่งมีแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่หลากหลาย ๆ คนได้แสดงไว้ดังต่อไปนี้

1. เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์กร และเป้าหมายขององค์กร กับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow – Hierarchy of needs) ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพนับถือ และประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self actualization) คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีกอรี (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐาน ดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้การสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. คนมักโง่ และหลอกลวง

ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงิน วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจ เน้นการควบคุม การสั่งการ เป็นต้น

ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อ สมมุติฐานดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุมตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้น ต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบการบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสระภาพ

4. อุชิ (William G. Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) Ouchi ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UXLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีลักษณะที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร

สรุปสองทฤษฎี มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทฤษฎีองค์การ

ทฤษฎีสถิตยั้งเดิม เป็นยุคพื้นฐาน จุดเน้น คือ

1. ให้ความสำคัญและศึกษาองค์การที่เป็นทางการเท่านั้น
2. มุ่งค้นหาวิธีการบริหารองค์การว่าทำอย่างไรองค์การจะมีประสิทธิภาพ (การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ) และประสิทธิผลสูงสุด (ได้ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้)
3. มองพนักงานเปรียบเสมือนเครื่องจักรและเชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจคนได้ คือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจหรือเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

มีแนวคิดของผู้รู้หลายท่านดังนี้

1. **แนวคิดของเฟรดริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor)** วิศวกรชาวอเมริกัน เป็นผู้ที่ใช้แนวความคิดทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ในการบริหาร เป็นคนแรก แนวความคิดที่สำคัญคือ แนวความคิดที่ว่า หนทางที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน (one best way) โดยมองว่า การทำงานทุกอย่างในองค์การ จะมีวิธีการที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว การที่จะได้มาซึ่ง one best way ต้องไปศึกษาเรื่อง time and motion นอกเหนือจากนี้ เทย์เลอร์ยังเป็นคนแรกที่จ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้

คนทำงาน

2. **แนวคิดขององรี ฟาโยล (Henri Fayol)** วิศวกรชาวฝรั่งเศส เป็นเจ้าของ

แนวความคิดของการบริหารงานตามหน้าที่ โดยกระบวนการจัดการ 5 อย่าง หรือ POCCC

- P Planing
- O Organizing
- C Commanding
- C Coordinating
- C Controlling

และเป็นคนคิดหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อ คือ

1. หลักอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งต้องอยู่คู่กันในลักษณะที่เหมาะสมและสมดุลกัน
2. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อไม่ให้สับสนในการตัดสินใจ
3. หลักของการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีนโยบายที่ชัดเจน
4. หลักการชี้แจงไว้ซึ่งสายงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน จากระดับสูงไปหาต่ำ

5. หลักของการแบ่งงานกันทำ
6. หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย
7. หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคล
8. หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน
9. หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการกระจายอำนาจด้วยบางส่วน

10. หลักของความมีระเบียบแบบแผน
11. หลักของความเสมอภาค
12. หลักของความมีเสถียรภาพของการว่าจ้าง
13. หลักของความคิดริเริ่ม
14. หลักของความสามัคคี

3. แนวคิดของไลน์คาล เอวิกและลูเธอร์ ภูลิก POSDCORB MODEL ซึ่งจะครอบคลุมทุกพื้นที่ในการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การรายงานผล

4. แนวความคิดของแมกซ์ เวเบอร์ เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมันนี้ ซึ่งมีแนวความคิดว่า การที่การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพขึ้นมาได้ จะต้องมีการจัดองค์การในลักษณะขององค์การแบบระบบราชการ ซึ่งไม่ได้หมายถึงองค์การภาครัฐอย่างเดียวแต่รวมถึงภาคเอกชนด้วย แต่ต้องมีลักษณะเฉพาะ ครบทั้ง 7 ข้อ คือ

1. ลำดับชั้นของการบังคับบัญชา ต้องกำหนดให้ชัดเจน จากสูงไปหาต่ำ หรือมีใครเป็นหัวหน้าใครเป็นลูกน้อง
2. ความรับผิดชอบ เมื่อมีหน้าที่ก็ต้องมีความรับผิดชอบ ต้องมีการแบ่งความรับผิดชอบที่ชัดเจน
3. ความสมเหตุสมผล เป็นการกำหนดกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน เช่น การเข้า การออก การหยุด
4. การมุ่งสู่ผลสำเร็จ คือ มีเป้าหมาย
5. เน้นการชำนาญเฉพาะด้าน
6. ระเบียบวินัย เป็นการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ
7. ความเป็นวิชาชีพ คือสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดชีวิต

ทฤษฎีองค์การแบบดั้งเดิมใหม่

มีฐานความคิดแบบดั้งเดิม แต่มีสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเข้ามา คือ

1. ให้ความสำคัญกับองค์การที่ไม่เป็นทางการ เพิ่มขึ้น เช่น ชมรม สมาคม
2. เชื่อว่าในการจูงใจให้คนทำงานนั้น มีปัจจัยด้านอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่ใช่เรื่องเงิน

อย่างเพียงอย่างเดียว เช่น ด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา

มีแนวคิดของผู้รู้ที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดของเอลตัน เมโย บิดาแห่งการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ เมโยพยายามทดลองว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้คนทำงานอย่างเต็มที่ และบอกว่าการมนุษยสัมพันธ์มีส่วนในการที่จะทำให้คนทำงานมากหรือน้อย เป็นตัวกำหนดมาตรฐานในการทำงาน

2. แนวคิดของอับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ เจ้าของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของคน 5 ลำดับขั้น เช่น ความต้องการพื้นฐาน

1. ความต้องการทางกายภาพ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการการยกย่อง
5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง ว่าเกิดมาต้องการเป็นอะไร

3. แนวคิดของคักลาส แมคเกรเกอร์ ทฤษฎี X และ Y มองว่าคนต่างกัน X มองคนในแง่ร้าย มองว่าคนขี้เกียจ คนเกียจคร้าน ชอบหลบหนีงานเมื่อมีโอกาส ส่วน Y มองคนในด้านดี ชอบที่จะทำงาน โดยธรรมชาติ แต่ผู้บริหารต้องปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสม กับการทำงาน การบริหารงานตามแนวความคิดนี้ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารว่ามองคนในด้านไหน เพื่อความสอดคล้องของการบริหาร เช่น หากผู้บริหารมองคนในด้าน X ก็จะบริหารงานแบบเผด็จการ ควบคุมอย่างใกล้ชิด ติงต้ออย่างรุนแรง แต่ถ้าหากผู้บริหารมองคนในด้าน Y ผู้บริหารก็จะใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม หรือแบบประชาธิปไตย ให้โอกาสพนักงานแสดงความคิดเห็น ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 อย่างสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพ คือ X อาจจะเปลี่ยนเป็น Y หรือ Y อาจจะเปลี่ยนเป็น X ก็ได้ ทฤษฎี X และ Y ยังใช้ได้กับการมองผู้บริหารได้ด้วย คือ มองผู้บริหารเป็น 3 แบบ

แบบที่ 1 poor manager ไม่สนใจทั้งคน ไม่สนใจทั้งงาน งานก็ไม่สนคนก็ไม่สร้าง

แบบที่ 2 dictative manager เน้นงานมาก เอาจริงเอาจังกับงาน งานต้องเสร็จ ไม่สน

เรื่องของคน

แบบที่ 3 playboy manager ใจดี ให้ความสนใจกับลูกน้องมาก ให้ความสนใจกับคน แต่ไม่ให้ความสนใจกับงาน ผู้บริหารประเภทนี้จะเป็นที่รักของลูกน้อง ปัจจุบันจะเน้น แบบ professional manager คือ ให้ความสนใจทั้งคนทั้งงาน

นอกเหนือจากมองผู้บริหารแล้วยังสามารถมองลูกน้องหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้ 4 แบบ เหมือนกันโดยเอาความรับผิดชอบและความรู้เข้ามาจับ หรือที่เรียกว่า maturity (วุฒิภาวะ) ซึ่งมีองค์ประกอบสองตัว คือ ความรู้ในงานที่ทำและความรับผิดชอบในงานที่ทำ เราสามารถแบ่งลูกน้องออกได้ 4 แบบ คือ 1. ลูกน้องที่ไม่มีความรู้ ความรับผิดชอบเลย (โง่-ขี้เกียจ) 2. ลูกน้องที่มีความรับผิดชอบมาก แต่ไม่มีความรู้ (โง่-ขยัน) 3. มีความรู้ แต่ไม่มีความรับผิดชอบ (ฉลาด-ขี้เกียจ) 4. มีทั้งความรู้และความรับผิดชอบ (ฉลาด-ขยัน) ซึ่งทั้ง 4 แบบสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับหัวหน้า ว่ารู้จักพัฒนาเขาหรือไม่

4. แนวความคิดของเฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick K. Herzberg) ทฤษฎี 2 ปัจจัย

4.1 ปัจจัยสุขวิทยา เป็นปัจจัยที่ใช้บำรุงรักษาจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำให้มีกำลังใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของบริษัท

4.2 ปัจจัยจูงใจ เกี่ยวข้องในเรื่องของการกระตุ้น ให้ผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น เช่น การได้รับคำชมเชย การได้รับความเคารพนับถือจากคนอื่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่

ยุคที่ 3 แนวความคิดสมัยใหม่นี้ ยังตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดของทฤษฎี 2 ยุคแรก จะเป็นแนวความคิดที่เป็นการเพิ่มเติมขึ้นมาจากฐานเดิม เพื่ออธิบายทฤษฎีที่ยุคเดิม ไม่สามารถอธิบายได้ แต่อยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีสมัยเดิมทั้ง 2 ยุค ทฤษฎีสมัยใหม่จะมีสิ่งที่เข้ามาใหม่ ก็คือ ให้ความสนใจกับสาขาวิชาการต่าง ๆ หลาย ๆ สาขาวิชาที่นำมาอธิบายปรากฏการณ์ขององค์กร เช่น เอววิชาเศรษฐศาสตร์ คอมพิวเตอร์ วิทยาศาสตร์ มาผสมผสานกัน หรือที่เรียกว่าสหวิทยาการ ในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่จะมีองค์การย่อย ๆ อยู่ 2 ทฤษฎี

1. ทฤษฎีระบบ จะมองว่าองค์กรเป็นระบบ ๆ หนึ่ง ที่มีส่วนประกอบ 5 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

| | |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Input | สิ่งนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานขององค์กร |
| Process | กระบวนการที่ใช้ในการแปลงสิ่งนำเข้าหรือทรัพยากร ให้ออกมาเป็น สิ่งส่งออกหรือผลผลิต หรือการบริการ |
| Output | สิ่งส่งออกหรือผลผลิต หรือการบริการ |

feedback ข้อมูลย้อนกลับ ว่าสินค้าและบริการได้รับความพึงพอใจหรือไม่ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่กลับมาสู่กระบวนการของการ input environment สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารงาน เช่น เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สังคม

2. ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ พัฒนามาจากความอิสระ ที่ว่าองค์การที่เหมาะสมที่สุดควรจะเป็นองค์การที่มีโครงสร้าง มีระบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสภาพความเป็นจริง

ทฤษฎีองค์การยุคหลังใหม่

ยุคไร้ระเบียบ เนื่องจากปัจจุบัน ปัญหาทุกปัญหามันมีความสลับซับซ้อน มีตัวแปรมากมายทั้งตัวแปรที่ควบคุมได้และควบคุมไม่ได้ เพราะฉะนั้นเราจะทำงานตามระเบียบตามกฎเกณฑ์ไม่ได้ เราต้องใช้การบริหารแบบนอกกรอบหรือเป็นการสร้างระเบียบใหม่ขึ้นมาใช้ในการบริหาร เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ความสุขจากทุนทางสังคม

จากคำจำกัดความของ Putnam and others (1993) ทุนทางสังคม หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ทางสังคมในรูปแบบของ “ความเชื่อใจไว้วางใจ” (Trust) “กฎทางสังคม” (Social Norm) “เครือข่ายทางสังคม” (Social Network) และ “ความเป็นชุมชน” (Community) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสังคมโดยรวม ซึ่งหมายความว่าถ้าคนในสังคมนั้น ๆ มีความไว้วางใจเชื่อใจและมีเครือข่ายระหว่างกันมากขึ้นเท่าไร ความสนิทสนมกลมเกลียวจะส่งผลทำให้คนในสังคมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความเข้มแข็งเป็นกลุ่มเป็นก้อนมากขึ้น ในแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ทุนทางสังคมจะส่งผลกระทบต่อภายนอกทางบวก (Positive Externality) ต่อคนในสังคม เช่น ถ้าคนในสังคมหรือในครอบครัวมีความรักใคร่ปรองดองกันมากเท่าไรจะส่งผลทำให้สังคมโดยรวมนั้นมีความสุขและความรุ่มเย็นและเป็นที่ยอมรับกันว่าผลประโยชน์ที่บุคคลในชุมชนนั้น ๆ จะได้รับจากโครงสร้างของทุนทางสังคมจะอยู่ในรูปของ “ความกลมเกลียวกันระหว่างบุคคล” (Inter-Personal Ties) และความกินดีอยู่ดี (Well-Being)

เนื่องจาก “ความสุข” คือความต้องการอันสูงสุดของมนุษย์ ด้วยเหตุนี้เอง นักวิชาการในหลากหลายสาขาจึงได้พยายามศึกษาถึงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุข ไม่ว่าจะเป็น “ความหมายที่แท้จริงของคำว่าความสุข” “ความสุขคืออะไร” หรือ “ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความสุข” โดยศาสตร์ที่ทำการศึกษานี้ในประเด็นทางด้านความสุขนั้น ในระยะแรกเริ่มจะได้รับ

การศึกษามากจากนักจิตวิทยาและแพทย์ในสาขาจิตเวชก่อน จึงขยายไปสู่สาขาอื่น ๆ อย่างแพร่หลาย

การศึกษาทางด้านความสุข ส่วนใหญ่จะพยายามอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Factors) ต่าง ๆ โดยพบว่าระดับความสุขจะลดลงเมื่อบุคคลนั้นเกิดการว่างงาน และได้รับรายได้ที่ลดลง รวมไปถึงการอยู่อาศัยในเมือง และระดับของความสุขจะเพิ่มขึ้นในกรณีของบุคคลที่แต่งงานแล้ว มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น และมีสุขภาพกายที่ดีเป็นต้น โดยในการศึกษาข้างอธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระดับของความสุขนั้นมีความสัมพันธ์ในลักษณะของ “ตัวยู” (U-Shape) โดยช่วงอายุที่คนมีระดับของความสุขต่ำที่สุด (หรือความทุกข์มากที่สุด) คือช่วงของวัยกลางคน โดยผลจากการศึกษา พบว่า คนในช่วงวัยนี้จะมีระดับของความสุขที่ต่ำกว่าในช่วงอายุของวัยเด็กและวัยชรา

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2549) ได้ทำการศึกษาความสุขและปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของผู้สูงอายุในจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับความสุขขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย การไม่มีหนี้สิน หรือ การมีหนี้สินแต่ไม่เป็นภาระ การมีทรัพย์สินไว้ในครอบครอง การมีครอบครัวอบอุ่น และการได้อยู่กับลูก การมีสุขภาพดี การได้อยู่ในชุมชนที่มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ช่วยเหลือกันและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สำหรับการศึกษาด้านปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม จากการศึกษาของบึงบอมนต์ รักอำนาจกิจ และพิริยะ ผลพิรุฬห์ (2550) พบว่า คนที่อยู่อาศัยในเมืองมีระดับความสุขเท่า ๆ กับคนที่อยู่อาศัยในชนบทเนื่องจากมีความสบายกายมากกว่าแต่สบายใจน้อยกว่า

การอธิบายถึงความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างทุนทางสังคมต่อระดับของความสุขนั้น มักจะเป็นเหตุผลทางด้านจิตวิทยา (Psychological Factors) และความรู้สึก ซึ่งจะเป็เหตุผลที่เป็นนามธรรม (Abstract) ซึ่งอยู่นอกเหนือจากเหตุผลที่เกิดขึ้นจากตัวแปรทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นในการที่จะอธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่เกิดขึ้นจากสองตัวแปรดังกล่าว (ทุนทางสังคม กับ ระดับความสุข) จะต้องอ้างถึงผลการศึกษาที่ได้เคยมีการศึกษาก่อนหน้านี้ ซึ่งในแต่ละงานศึกษามักจะมีเครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาที่แตกต่างกัน รวมไปถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง (Samples) ซึ่งส่งผลทำให้ผลการศึกษามีความแตกต่างกันไปด้วย จากการศึกษาของ Helliwell and Putnam (2004) พบว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่าง (ชาวแคนาดา) มีระดับของการติดต่อสื่อสารกับคนในสังคม (Social Contacts/Linkages) เช่น ครอบครัว เพื่อน และคนในชุมชนที่ตนเองอาศัยอยู่มากขึ้นเท่าไร คนกลุ่มนั้นจะมีระดับความอยู่ดีมีสุขเพิ่มขึ้นอีกประมาณร้อยละ 10 โดยถ้าคน ๆ หนึ่งมีการใช้เวลา กับคนในสังคม เช่นคนในครอบครัว เพื่อน หรือคนในชุมชน มากขึ้นเท่าไร การสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่นระหว่างคนในสังคมนั้น ๆ ก็จะเพิ่มขึ้นตามมาด้วย

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุข

ความสุขในทัศนะของพุทธศาสนา

ความสุข มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติธรรม พระพุทธศาสนาเน้นย้ำถึง “โลกธรรม” กล่าวคือ ธรรมที่ครอบงำสัตว์โลกอยู่ และสัตว์โลกยอมเป็นไปตามธรรม อันประกอบด้วย อารมณ์ที่น่าปรารถนา (อภิวรรณธรรม) ได้แก่ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ฯลฯ และอารมณ์ที่ไม่น่าปรารถนา (อนิภิวรรณธรรม) ได้แก่ เสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา ทυχ ฯลฯ เมื่ออย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น ให้พิจารณาว่าไม่เที่ยง เป็นทุกข์ มีความแปรปรวนเป็นธรรมดา อย่ายินดีในส่วนที่น่าปรารถนา อย่ายินร้ายในส่วนที่ไม่น่าปรารถนา (พระครูวิสุทธิสดุดคุณ 2550) ดังนั้นตามสุดตันตปิฎก พระพุทธเจ้าทรงจำแนกความสุขไว้หลายแบบ หลายประการ พอจำแนกได้สองแบบใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. โลภียสุข (ความสุขอันเป็นวิสัยของโลก) นัยแรกนี้นิยามความสุข หมายถึง สภาพที่ทนได้ง่าย (พระราชวรมุนี 2518 : 120) ประกอบด้วย สุขเวทนา (ความรู้สึกสุขสบายทางกายก็ตาม ทางใจก็ตาม) สุขินทรีย์ (ความสุขความสบายทางกาย) และ โสมนัส- สตินทรีย์ (ความชุ่มชื้น สบายใจ สุขใจ) เป็นต้น โดยเวทนาเป็นส่วนหนึ่งของขั้น 5 (รูป เวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ) ความสุขจึงอยู่ภายใต้กฎไตรลักษณ์ คือ อนิจจตา (ความเป็นของไม่เที่ยง) ทุกขตา (ความเป็นทุกข์) และอนัตตตา (ความเป็นอนัตตาหรือไม่ใช่ตน) ความสุขในลักษณะนี้จึงเป็นความสุขที่เกี่ยวข้องกับภพและภูมิ อันเป็นแดนที่เกิดของสัตว์ ความสุขจึงมีทั้งความสุขในกาม ความสุขในรูปฌาน และความสุขในอรุณฌาน แต่ก็ยังเป็นความสุขชนิดที่มีอาพาธ มีความรู้สึกอึดอัด ไม่โปร่งใส และถูกรบกวนฉานที่ว่า เป็นสุขจึงยังมีความทุกข์ปะปนอยู่ จึงมิใช่ความสุขที่แท้จริง

2. โลกุตตรสุข หรือนิพพานสุข หมายถึง สภาพที่ดับกิเลสและกองทุกข์ ทั้งหมด เป็นสภาวะที่ปราศจากตัณหาโดยสิ้นเชิงไม่ต้องอาศัยปัจจัยปรุงแต่งจึงไม่มีลักษณะของการเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป ประกอบด้วย สอุปาทิเสสนิพพาน (ดับกิเลส ยังมีเบญจขันธ์เหลือ) และอนุปาทิเสสนิพพาน (ดับกิเลส ไม่มีเบญจขันธ์เหลือ) ความสุข นัยที่สองนี้ จึงหมายถึงสภาวะที่สิ้นกิเลสทั้งปวงหรือปราศจากตัณหา นับเป็นสภาวะที่สมบูรณ์ในตัวเอง เป็นสิ่งดีสูงสุดของมนุษย์ ถือเป็นภาวะแห่งความสุขสูงสุด (The State of the Highest Happiness) กล่าวคือ อทุกขมสุขเวทนา (ความรู้สึกเฉย ๆ จะสุขก็ไม่ใช่ทุกข์ก็ไม่ใช่) และอุเบกขินทรีย์ (ความรู้สึกเฉย ๆ) สำหรับระดับของความสุขในพุทธศาสนาแบ่งเป็น 3 ระดับ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต 2538 : 561-564) คือ

1. ขั้นตราม เป็นการเสวยความสุขอย่างหมกมุ่นมัวเมา มุ่งแสวงหาและปรนเปรอตนเองด้วยสิ่งเสพเสวยต่าง ๆ มีการปลุกเร้าและกระตุ้นระดับปกติ

2. ขั้นดี เป็นการเสวยสุขที่มีศีลธรรม คือ การเสวยสุขตามปกติชอบมุขโดยยอมรับและรู้เท่าทันความเป็นจริง เมื่อมีความสุขมักมีทุกข์มากู้กันเสมอ ดังนั้นไม่หมกมุ่น ไม่ประมาท

3. **ขั้นดีเลิศ** เป็นการเสวยสุขอย่างประณีต ดึงม ไม่ก่อปัญหาทั้งแก่ตนเองและสังคม มีสันโดษ อยู่ร่วมกันโดยธรรม ชักจูงไปในทางเจริญดึงมที่ปราณีตสุข

จากข้อเสนอดังกล่าว ความสุข จึงอยู่ในสถานะทางจิตใจ โดยตั้งอยู่ตรงข้ามกับความทุกข์ ซึ่งหมายถึง สภาพที่ทนได้ยาก (พระราชวรมุณี 2518 : 120) ประกอบด้วย ทุกขเวทนา (ความรู้สึกทุกข์ไม่สบายทางกายก็ตาม ทางใจก็ตาม) ทุกขินทรีย์ (ความทุกข์ ความไม่สบาย เจ็บปวดทางกาย) และโทมนัส สิ้นทรีย์ (ความเสียใจ ทุกข์ใจ) จะเห็นได้ว่า พุทธจริยศาสตร์ เน้นทางจิตใจ โดยสอนวิธีดับทุกข์เพื่อ เข้าถึงความสุข ดังปรากฏในคำสอนเรื่องอริยสัจ 4 ได้แก่ ทุกข์ (ความทุกข์) ทุกขสมุทัย (เหตุเกิดแห่งทุกข์) ทุกขนิโรธ (ความดับทุกข์) และทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา (ปฏิปทาที่นำไปสู่ความดับแห่งทุกข์) อันเป็นกระบวนการสำคัญของ 2 ใน 8 ของมรรค คือ สัมมาทิฐิ หรือเห็นชอบ (Right View) และสัมมาสังกัปปะหรือคำริชอบ (Right Thought) ซึ่งหมายรวมถึงสาระของ อธิปัญญา คือ การมองดูรู้จักและเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง หรือรู้เท่าทันธรรมชาติของสังขารธรรมทั้งหลายที่ทำให้เป็นอยู่และการทำการต่าง ๆ ด้วยปัญญา (พระธรรมปิฎก 2538 : 601-604)

ความสุขในทัศนะของนักคิด

มุมมองของความสุข สามารถอธิบายได้ในศาสตร์หลายแขนง อาทิ นักจิตวิทยามองว่าความสุขเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ นักชีววิทยามองว่าความสุขเป็นผลมาจากการทำงานของสารเคมีในร่างกาย นักปรัชญามองว่าความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม นักสังคมศาสตร์มองว่าความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานะทางสังคม ความสุขจึงเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนหรือเป็นปรากฏการณ์ทางจิตใจของแต่ละคน ซึ่งนักสังคมศาสตร์มองว่าความสุขของแต่ละบุคคล เป็นรากฐานของสังคม (Glatzer 2003) ๑ ล๑

1. ความสุขในทัศนะของนักคิดตะวันออก นักคิดตะวันออก มีอยู่เป็นจำนวนมาก จึงขอนำเสนอเฉพาะผู้ที่มีแนวความคิดโดดเด่น อันจะนำมาสู่การพัฒนาตัวชีวิต และการกำหนดแนวปฏิบัติ เพื่อให้เกิดสุขในสังคมแตกต่างกัน ที่สำคัญ ได้แก่

1.1 อมาตยา เซน (Amartya Sen)

อมาตยา เซน นักเศรษฐศาสตร์เจ้าของรางวัลโนเบลสาขาเศรษฐศาสตร์ พ.ศ.2541 เป็นชาวอินเดีย เกิดและได้รับการศึกษาในอินเดียจนถึงระดับปริญญาตรี แล้วไปศึกษาต่อด้านเศรษฐศาสตร์-ปรัชญาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ประเทศอังกฤษ เซน ดำรงตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง อาทิ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด

ประเทศสหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์ ลอนดอน สกอตแลนด์ โคลิน มิคส์แอนด์ โพลิตีคอลล ไชเอ็นส์ ประเทศอังกฤษ เป็นต้น

ทฤษฎีสรรรภาพของอมาตยา เซน (Sen's Capability Theory) พยายามแสดงให้เห็นถึงการประพฤตินของปัจเจกบุคคลในความเป็นจริง ซึ่งวิจารณ์ระบบเศรษฐกิจแบบสวัสดิการ (Welfare Economics) และอรรถประโยชน์นิยม (Utilitarianism) ในกระแสหลักโดยอธิบายให้เห็นว่า ผู้คนไม่ได้เป็นเพียงสินค้า หรือทุนมนุษย์ที่สามารถจะทำการผลิตเพิ่มขึ้นได้ หากมีทักษะ ความรู้ และความอดทนสาเหรวมไปถึงความสามารถในการเลือกใช้ชีวิตตามคุณค่าที่พวกเขายึดถือซึ่งตรงข้ามกับแนวความคิดแบบนีโอคลาสสิกในเรื่องการทำกำไรสูงสุดของปัจเจกบุคคลและตลาดเสรีสมบูรณ์แบบ ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและไม่สมจริง ในขณะที่ปัจเจกบุคคลสะสมทรัพย์ ทำให้มีสิทธิ์ในการควบคุมและแลกเปลี่ยนปัจจัยการผลิต เนื่องจากความสัมพันธ์ในการสะสมทรัพย์ของปัจเจกบุคคล สามารถกำหนดการได้รับสินค้าจริงบริการจริงและลักษณะของสินค้าที่ได้มา (เช่น สินค้าเพื่อการบริโภค การได้รับทักษะ หรือการลงทุน) ทำให้ปัจเจกบุคคลได้มาซึ่งสรรรภาพ (เรียกว่า “วิธีสรรรภาพ”) และจากนั้นสรรรภาพของปัจเจกบุคคลทำให้เขาหรือเธอทำสิ่งต่าง ๆ ได้แน่นอนจริง ๆ ซึ่งอมาตยา เซน เรียก “การทำและการเป็น” ว่า “การทำหน้าที่” ความอยู่ดีมีสุขของปัจเจกบุคคลจะแสดงถึง “การทำหน้าที่” จริงของเขาหรือเธอ ซึ่งไม่ใช่เพียงแค่ทำให้บรรลุผลในสิ่งที่ชอบมากกว่าตามอรรถประโยชน์นิยมแบบนีโอคลาสสิกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบรรลุความพึงพอใจ ความสุข และการมีสรรรภาพลักษณะอื่น ๆ เช่น เสรีภาพ ทักษะ และอำนาจในทางบวก เป็นต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานของการอยู่รอดและเกียรติภูมิ ซึ่งตรงข้ามกับระบบเศรษฐกิจแบบสวัสดิการที่ใช้หลักเหตุผลมากกว่า (Super-rational) (ศูนย์ภูฐานศึกษา 2547 : 6-7) เซน เน้นว่าการพัฒนามิใช่แค่เพื่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ต้องก่อให้เกิดสุข เกิดหลักประกันหรือสวัสดิการพื้นฐาน เพื่อให้มนุษย์มีความสุข มีอิสรภาพอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม งานของเซนยังคงอยู่ภายใต้แนวความคิดอรรถประโยชน์ของปัจเจกบุคคล การกระทำเป็นทางเลือก (Mean) และเป้าหมาย (End) และค่อนข้างเป็น กลางเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรม

1.2 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช

สำหรับสังคมไทย แนวความคิดที่มีอิทธิพลในปัจจุบันและน่าจะก่อให้เกิดสุขได้อย่างยั่งยืน ได้แก่ แนวความคิดของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช โดยพระองค์ได้มีพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัส ซึ่งมีลักษณะพิเศษต่างจากคำรับคำราและการเรียนรู้ทั่วไป กล่าวคือ พระองค์ทรงเน้นให้ “รู้ตัวเอง” เมื่อไม่รู้ตัวเอง ก็ตั้งอยู่ในความดีไม่ได้ แต่พระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเน้นให้ “รู้ตัวเอง” คือ รู้กาย รู้ใจ หรือรู้ความรู้สึกนึกคิดของตัวเอง หรือที่เรียกว่าสติ เมื่อรู้ตัวเองก็สามารถกำกับให้ปฏิบัติได้ถูกต้องทั้ง

ทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางปัญญา หรือที่เรียกว่า ภาวนา หรือการทำให้เจริญ 4 ประการ อันก่อให้เกิดประโยชน์สุขอย่างยั่งยืน ได้แก่ กายภาวนา จิตภาวนา คีลภาวนา และปัญญาภาวนา “คีล นั้นหมายถึง สังคมหรือการอยู่ร่วมกัน เมื่อปฏิบัติถูกต้อง ทำให้ตั้งอยู่ในความดี” การตั้งอยู่ในความดี ทำให้มีสุขภาวะ สุขภาวะทำให้รู้ตัวเอง

โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเน้นถึงการปฏิบัติ จึงจะเข้าใจลึกซึ้งและเกิดภาวะจิตใจเป็นสุขงดงามก่อให้เกิดความสุขร่วมกับสาธารณะ มนุษย์เมื่อรู้ตัวเองและเข้าถึงความจริง จะประสบความสำเร็จอันล้นเหลือ เกิดมิตรภาพอันไพศาล เกิดความสุขอันประณีตอย่างไม่เคยพบมาก่อนและอยากให้เพื่อนมนุษย์ได้ประสบความสำเร็จเช่นนี้บ้าง ความสุขจากการรู้ตัวเอง การเข้าถึงความจริง การเข้าถึงความงาม การเข้าถึงความดี เป็นความสุขราคาถูก (Happiness at Low Cost) จึงเป็นไปได้สำหรับทุกคน แย่งชิงกันไม่ได้ แต่สร้าง หรือบ่มเพาะและช่วยกันสร้างได้จึงเป็นไปได้เพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยสันติ (จากหนังสือคำพ่อสอน)

1.3 ศ.นพ.ประเวศ วะสี

ประเวศ วะสี ได้กล่าวถึง หลักการของความอยู่เย็นเป็นสุขว่าเป็น สุขว่าคือ คุณธรรม ซึ่งหมายถึง การกระทำที่นำไปสู่ความสมดุลของการอยู่ร่วมกัน อันประกอบด้วย คุณภาพของกาย จิต สังคม และสิ่งแวดล้อม หรืออาจเรียกว่า เกิดความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์รวม (Wholeness) หรือความเป็นทั้งหมดซึ่งจะมากำหนดส่วนย่อย (เช่น การเมือง ระบบราชการ เป็นต้น) โดยอาศัยหนทางที่เรียกว่า มรรค 12 แห่ง สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่

อุดมการณ์สูงสุด คือ การอยู่ร่วมกันด้วยสันติ

สดมภ์ 3 คือ จิตวิวัฒน์ (การพัฒนาจิตใจให้กว้าง ไม่เห็นแก่ตัว) ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง (การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ไม่รวมศูนย์) เศรษฐกิจคุณนิยม (การเปลี่ยนจากเศรษฐกิจทุนนิยมเป็นเศรษฐกิจคุณนิยม)

สัมมนาพัฒนา 8 คือ การพัฒนาเพื่ออุดมการณ์สูงสุด และส่งเสริมสดมภ์ โดยมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ การศึกษา ศาสนา สุขภาพ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน การสื่อสาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และกฎหมาย (ประเวศ วะสี 2548 : 7-44)

ภายใต้ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การขับเคลื่อนกระบวนการนโยบายสาธารณะเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุข การส่งเสริมการพัฒนาอย่างบูรณาการโดยมีพื้นฐานอยู่บนการมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่ การพัฒนาเครื่องชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุข การจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น และการสร้างผู้นำเพื่ออนาคต

1.4 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

มีการปรับกระบวนการพัฒนาที่มุ่งสร้างความสมดุลยิ่งขึ้นมากขึ้น โดยเริ่มตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) เป็นต้นมา แนวคิดการพัฒนาได้ปรับเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาแบบองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็น แนวทางการพัฒนาประเทศ เพื่อให้การพัฒนาและบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลาง บนพื้นฐานความสมดุลเชิงพลวัตของการพัฒนาที่เชื่อมโยงอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทยให้มุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ซึ่งหมายถึง สภาวะที่คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทั้งจิต กาย ปัญญา ที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นองค์รวมและสัมพันธ์กันได้อย่างถูกต้อง ดึงมา นำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างคนกับคน และการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลระหว่างคนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์รวมตามเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554)

2. ความสุขในทัศนะของนักคิดตะวันตก

นักคิดตะวันตกที่สำคัญและนำสู่การประยุกต์และพัฒนาใช้ เพื่อสร้างตัวชี้วัด และวางแนวปฏิบัติ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดความสุขในสังคม ได้แก่

2.1 Edward Diener

นักจิตวิทยา มหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา (อภิญญา ต้นทิววงศ์ และคณะ 2548 : 4-7) ผู้ได้รับฉายาว่า “ด็อกเตอร์แฮปปีนีส” จากการที่เขาสนใจศึกษาเรื่องราวที่ว่าด้วยความสุขของมนุษย์มานานร่วม 25 ปี โดยลงมือทำงานวิจัยที่น่าสนใจชิ้นหนึ่งร่วมกับบุตรชาย เป็นการสำรวจความคิดเห็นของคนจากสังคม ต่าง ๆ ทั่วโลกว่าตนเองมี สุขภาวะแค่ไหน โดยใช้แบบประเมิน SWO (Subjective Well-being) เป็นคะแนน 1-7 ระดับ ทำให้ได้พบความจริงว่า ความเชื่อเดิมที่ว่า “เงินมาก สุขมาก ไม่จริง” กล่าวคือ การจัดอันดับความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจกับความรู้สึกว่าคุณมีความสุข กลับได้ข้อสรุปว่า คนในประเทศเม็กซิโก ซิติ้ สาธารณรัฐเช็ก กลับมีความรู้สึกว่าคุณมีความสุข มากกว่าประเทศญี่ปุ่น หรือเกาหลีใต้ ท่านยังพบจากการสัมภาษณ์ผู้ที่ถูกจัดอันดับบุคคลที่ร่ำรวย 400 อันดับแรกในสหรัฐอเมริกา โดยนิตยสารเศรษฐกิจชื่อ ฟอรับส์ (Forbes) พบว่า คนเหล่านี้มีความสุข กว่าคนทั่วไปเล็กน้อยเท่านั้น มิใช่ความสุขจะเพิ่มเป็นเงาตามเงินในกระเป๋า นอกจากนี้ Joe Dominguez และ Vicky Robin เขียน “จะเลือกเงินหรือชีวิต” (Your Money or Your Life) ซึ่งมูลนิธิโกลด์ คิมทอง แปลไว้เมื่อปี 2546 ได้อธิบายที่สุขมากกว่าเล็กน้อย เพราะเส้นโค้งแห่ง ความอึดอัดหรือ เส้นโค้งความสุขที่ระบุว่า การบริโภคที่เหมาะสมจึงจะเกิดสุข แต่ถ้าบริโภคมากไปจะบั่นทอนความสุข

2.2 Daniel Kahneman

เดเนียล คาห์นีมัน (Daniel Kahneman อ้างถึงใน อภิญญา ดันทวิวงศ์ และคณะ 2548 : 10) นักจิตแพทย์เจ้าของรางวัลโนเบล เป็นหนึ่งในนักวิชาการที่ได้ร่วมในการศึกษาคิดค้น และสร้างสรรค์วิธีการอันซับซ้อน เพื่อนำไปสู่คำตอบทางวิทยาศาสตร์ที่ว่า อะไรทำให้คนเรากลับมามีความสุข โดย สร้างสถานการณ์จำลอง ข้อสรุปนี้พบไปในทิศทางร่วมกันว่าความสุขเป็นเรื่องปัจเจก ภายใต้มาก กว่าปัจจัยภายนอก ข้อเสนอแนะว่าปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสุข เดิม ๆ (เช่น ความร่ำรวย การศึกษาสูง ๆ มีครอบครัว มีการพักผ่อน หน้าจอทีวี นาน ๆ) ไม่จริง แต่ปัจจัยที่น่ามีผล คือ การเข้าหากิจกรรมทางศาสนา หรือการใช้เวลาอย่างมีคุณภาพกับครอบครัวและมิตรสหาย

2.3 องค์การสหประชาชาติ (United Nations)

องค์การสหประชาชาติ ให้ความสนใจการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยตั้งแต่ศตวรรษที่ 18 สำนักอรรถประโยชน์ (Utilitarian) ได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาที่จะสร้างความอยู่ดีมีสุข (Utility) เฉพาะรายได้ และเศรษฐกิจของคน แต่ก็ยังไม่สามารถสร้างความสุขที่แท้จริง การพิจารณา มิติด้านสังคมจึงเกิดขึ้น โดยเน้น ด้านคุณภาพชีวิต (Well-being) (อาทิ ด้านการศึกษา การสาธารณสุข) เพื่อแก้ปัญหาความยากจน และการว่างงานเป็นสำคัญ ต่อมาในช่วงกลางปีพ.ศ.2503 มหาวิทยาลัยแห่งสหประชาชาติ (United Nations University : UNU) ได้พัฒนาเครื่องชี้วัดการ พัฒนาด้านสังคมขึ้น และในปี พ.ศ.2527 สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้ พัฒนาดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index : HDI) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ การมี สุขภาพดี การศึกษา และรายได้ ซึ่งมีการเผยแพร่สู่สาธารณชนอย่างเป็นทางการวัด ความสุขยังไม่แพร่หลาย เพราะมีนิยามแตกต่างกันและมีความเป็นนามธรรมค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตาม ในช่วงปีพ.ศ.2547 ประเทศภูฏาน ได้เสนอดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness : GNH) โดยวิวัฒนาการมาจากลักษณะที่เป็นส่วนประกอบของสังคมภูฏาน ตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ.2502 ซึ่งระบบสังคม-เศรษฐกิจยังอยู่ในกรอบของค่านิยมแบบชาวพุทธและศักดินาโดยอดีต พระราชาธิบดี จิกเม ดอร์จี วังชุก (Jigme Dorji Wangchuck) ทรงริเริ่มเป็นพระองค์แรก และได้ทรง มีพระราชดำรัสเกี่ยวกับเป้าหมายของการพัฒนาว่า “เป็นการสร้างความเจริญมั่งคั่งและความสุขของ ประชาชน” เนื่องในโอกาสที่ภูฏานเข้าเป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติ เมื่อปีพ.ศ.2514 ต่อมา พระราชาธิบดีจิกเม ซิงเย วังชุก (Jigme Singye Wangchuck) ทรงเป็นผู้เพิ่มเติมรายละเอียด โดยทรง ประกาศในปีแรกที่ทรงขึ้นครองราชย์ว่า “นโยบายของประเทศเรา คือ การผดุงเอกราชให้มั่นคง เพื่อให้บรรลุการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ ความมั่งคั่งและความสุขสำหรับประเทศของเราและ ประชาชน” (ศูนย์ภูฏานศึกษา 2547 : 33)

ภูฏานเป็นประเทศเดียวในโลกนี้ได้ประกาศใช้ตัวชี้วัดความสุขของชาติ Gross National Happiness หรือ GNH ซึ่งเริ่มพัฒนาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 มีแนวคิดในการนำศาสนา วัฒนธรรมวิถีชีวิต และความเป็นอยู่มาเป็นเครื่องชี้วัดในการพัฒนาประเทศควบคู่ไปกับตัวเลขความเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยตัวชี้วัดความสุขจะรวมถึงความสุขที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก (Hedonic Happiness) กับความสุขภายใน (Eudaimonic Happiness) ที่เกิดจากความสงบภายในการตระหนักรู้ตนเองและการอยู่ดีมีสุข (Well-being) ผลวิจัยล่าสุดของผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยอึราสมุส เมืองรอตเตอร์ดัม ประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า ความสุขทำให้คนเรามีชีวิตยืนยาว เพราะคนที่มีความสุขมักไม่ค่อยเจ็บไข้ได้ป่วยง่าย ๆ คนที่มีความสุขมักเป็นคนที่ใส่ใจในสุขภาพของตนเอง คอยตรวจวัดน้ำหนักตัว และมักจะรู้ตั้งแต่เนิ่น ๆ ถ้าเกิดการเจ็บป่วยขึ้น คนที่มีความสุขมักเป็นพวกที่มีร่างกายกระฉับกระเฉง โลกทัศน์กว้าง มีความมั่นใจในตนเอง จึงทำให้สุขภาพกายและจิตดีตามไปด้วย คนที่มีความสุขจึงมักมีอายุยืนยาวกว่าปกติ ตรงข้ามกับคนที่ทุกข์ใจ ซึ่งจะส่งผลให้ความดันเลือดสูงขึ้น และภูมิคุ้มกันโรคต่ำลง

กล่าวโดยสรุป หากพิจารณา “ความสุข” อย่างเป็นองค์รวมในมิติที่มาของความสุขจะพบว่า ความสุขมีที่มาได้ 2 ทาง คือ

1. ความสุขภายใน เป็นความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับกรรมหรือไม่มีปัจจัยภายนอกโดยตรง มักจะเป็นความสุขในระดับจิตและปัญญา

2. ความสุขภายนอก มักจะสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน และปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ซึ่งพอที่จะพัฒนาแนวคิดไปสู่ตัวชี้วัดหรือดัชนีความสุขได้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2543 ได้ให้ความหมายของคำว่า “สุข” หมายถึง ความสบายกายสบายใจ ความสำราญ ความปราศจากโรค สอดคล้องกับ อภิขัย มงคล และ คณะ (2546 : 59) ที่กล่าวว่า ความสุขหรือสุขภาพจิต หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทางด้าน (ขงยูทช วงศ์ภิรมย์ศานต์) ได้ระบุว่า ความสุข หมายถึง การที่ได้รับความพึงพอใจ ความสมหวังจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ส่วนทางด้าน เรียม ศรีทอง (2542 : 381) กล่าวว่า ความสุข คือ การหมดทุกข์ หรือความสิ้นสุดแห่งทุกข์ ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณิ รามสูตร และ จำรัส ด้วงสุวรรณ (2545 : 140) ที่กล่าวถึง ความสุข ไว้ว่า คือ ความสงบมิใช่ความทะเยอทะยานอยากไปเสียทุกอย่าง แต่ก็ไม่ได้หมายถึงการไม่ช่วยเหลือตนเองหรือการขอความช่วยเหลือผู้อื่นตลอด คือต้องมีอาชีพสุจริต มีความมุมานะพยายาม มีความทะเยอทะยานในขอบเขต ในขณะที่

ศิริบุรณ์ สายโกสม (2550:1) ได้กล่าวถึง กระบวนทัศน์ของความสุขว่า มีลักษณะหลายอย่างร่วมกัน และมีความคล้ายคลึงกัน โดยการเน้นอารมณ์ทางบวก ความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เป็นต้น มีข้อแตกต่างระหว่างโลกตะวันตกและโลกตะวันออกเกี่ยวกับ กระบวนทัศน์ความสุขทางตะวันออกจะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่า โดยให้ความสำคัญกับครอบครัวและสังคม ขณะที่กระบวนทัศน์ทางตะวันตกเน้นที่ตัวบุคคล และทางด้าน อูร์พี กรศรีทิพา (2549 : 87-89) ได้ระบุว่า ความสุขนั้น ไม่ได้อยู่ภายนอกแต่ความสุขอยู่ข้างในตัวมนุษย์ต่างหาก จิตใจและอารมณ์ความรู้สึกและสิ่งที่คิดเกี่ยวกับตนเองจะทำให้มีความสุขหรือไม่มีความสุขก็ได้และมีความสุขหากมีความรู้สึกนับถือ เห็นคุณค่าของตนเองสูงการเห็นคุณค่าของตนเองอาจเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวในยามที่ดื่มสุรา จากคำเยินยอ อำนาจเงินตราหรือโดยการหลอกลวงตนเอง แต่การมีความรู้สึกเห็นคุณค่าตนเองที่คงอยู่ยาวนานและน่าเชื่อถือที่สุดก็คือ การฝึกฝนคุณลักษณะส่วนที่ดีที่สุดของตนเอง ภาพลักษณ์ของตนที่แท้จริงและเป็นเชิงบวกนั้น มีพื้นฐานมาจากการเป็นตัวของตัวเอง ได้แก่ สำนึกรู้อย่างแท้จริงว่าตนเองเป็นใครและทำไมถึงดำเนินชีวิตตามแบบของตนอย่างนี้ ความสุขที่ยืนยาวไม่สามารถมีได้ด้วยการแสวงหาวัตถุที่พึงพอใจ ความสุขนั้นจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทำในสิ่งที่เห็นว่ามีคุณค่าทำสิ่งนั้นให้ดีสนุกสนานไปกับสิ่งนั้นและภูมิใจในสิ่งที่ได้กระทำไป สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวเร่งให้เกิดความสุขและสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการปรับปรุงแก้ไขและการเป็นตัวของตัวเอง การบรรลุให้ได้ชัยชนะสูงสุดในด้านที่เหมาะสมกับตนเองเท่านั้นที่จะทำให้มีความสุขสนุกสนานมากกว่าความกังวลในและการทำงานที่ชอบให้ดีที่สุดไม่ใช่เรื่องที่ยาก อารมณ์ความรู้สึกสร้างสรรค์นั้นเกาะกุมและนำความสุขใจมาให้กับตนเอง อารมณ์เหล่านี้มาจากความหวังใจ การเอาใจใส่ การมุ่งความสนใจในการช่างคิดช่างฝันอย่างต่อเนื่องและจากแรงปรารถนาที่จะสร้างสรรค์อย่างแรงกล้า การกระทำตามแรงบันดาลใจนั้น จะทำให้มีความสุข เช่น การเดินรำให้เก่ง การรู้จักรัก การเลี้ยงดูบุตรให้ดี การเล่นกอล์ฟให้ชำนาญ การทำอาหารให้อร่อย การถามคำถามให้ถูกต้อง การกำกับหนังให้ได้คุณภาพ การสร้างลักษณะที่เฉพาะตัว และการมุ่งความสนใจในสิ่งที่รักนั้นจะทำให้มีความสุขทางด้าน วิทยากร เชียงกูล (2548 : 11-12) ระบุว่า ความสุข คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตหรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าอารมณ์ในทางลบ คนที่มีความสุขจะมองว่าโลกเป็นที่ ๆ ปลอดภัยมากกว่า เป็นคนที่ตัดสินใจในได้เก่งกว่า ร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในยามที่มีอารมณ์หดหู่และคิดแต่เรื่องที่ทำให้กลุ่มใจชีวิตทั้งหมดพลอยหดหู่ไปด้วย ในทางตรงกันข้ามหากอารมณ์เข้มแข็งก็จะคิดอะไรออกไปได้กว้าง คิดสร้างสรรค์ คิดแบบคนขี้เล่นสนุกสนานก็จะสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ตระหนักถึงภาพพจน์ของตนเอง และมีความหวังในอนาคตดีขึ้นมา อารมณ์ในทางบวกจะเป็นเชื้อเพลิงในการสร้างความสุข ยังมี

อารมณ์ทางบวกมาก ก็ยิ่งเป็นสุขได้มากขึ้น นักจิตวิทยาหลายคนได้ค้นพบคล้ายกันว่า เมื่อคนเรามีความสุขก็จะยินดีที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่แค่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำมาดีด้วย นักจิตวิทยาเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Feel Good Phenomenon (การรู้สึกดีทำให้เกิดการทำดี)

วิทยากร เชียงกูล (2548 : 78) กล่าวว่า ความสุขไม่ได้เป็นผลมาจากยีนต์หรือพันธุกรรมหรือโชคชะตาแต่เป็นสิ่งมนุษย์สามารถบ่มเพาะขึ้นมาได้ด้วยการสำรวจหาและใช้จุดแข็งอุปนิสัยที่ดี คุณธรรมที่แต่ละคนมีอยู่แล้วและได้เสนอคำแนะนำ 6 ข้อ ที่จะช่วยในการสร้างอุปนิสัยที่จะนำไปสู่ความสุข ดังนี้

1. อย่าฝากความหวังไว้กับเรื่องโชคหรือปัจจัยภายนอก ความจริงแล้วความสุขมาจากภายในตนเอง คือ วิธีที่ได้คิดเกี่ยวกับชีวิตของตนเอง แต่ทั้งนี้ก็ยังขึ้นอยู่กับวิธีการมองโลกว่าจะอะไรคือโชคหรือสิ่งที่ดีสำหรับตนเองด้วย

2. หาเวลาอยู่คนเดียวเงียบ ๆ และทำให้ใจสงบวันละ 10 นาทีทุกวัน เพื่อจะมีโอกาสได้ใคร่ครวญว่าอะไรสำคัญที่สุดสำหรับชีวิต อะไรไม่สำคัญที่ไม่ควรเสียเวลาเอาเรื่องเล็กมาเป็นเรื่องใหญ่ให้รบกวนจิตใจ

3. ชื่นชมกับส่วนที่ดี ๆ ในชีวิต การรู้สึกว่ามีความสุขบ่อยครั้งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความสุขได้มากกว่า การรู้สึกมีความสุขแบบขนานใหญ่ยาวนาน ๆ ครั้ง และการรู้สึกชอบคุณต่อสิ่งดี ๆ ในชีวิตจะทำให้มองโลกในแง่ดี ซึ่งนำไปสู่ความสุข

4. เป็นเพื่อนกับตนเอง พูดกับตนเองในทางบวกซึ่งจะมีอิทธิพลต่ออารมณ์และร่างกาย

5. ทำดีกับคนอื่น หากนึกถึงคนอื่นและคิดว่าจะทำอะไรเพื่อเขาได้ก็ทำเลยโดยไม่ต้องฝัดผ่อน เพราะจริง ๆ แล้วมันช่วยให้มีความสุขได้ไม่น้อยไปกว่าผู้อื่นเลย

6. ทำในสิ่งที่คุณถนัด การได้ทำในสิ่งที่ชอบหรือถนัดคือสิ่งที่จะทำให้ชีวิตมีความหมายและมีความสุข รวมถึงคุณสมบัติของคนที่มีความสุขจะมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

6.1 มีความภาคภูมิใจในตนเอง คนที่มีความสุข คือที่ชอบหรือพอใจในตนเอง (แต่ไม่ถึงกับขี้หลงตนเอง)

6.2 มองโลกในแง่ดี คนที่มีความสุขคือคนที่มีความหวังเต็มเปี่ยม มองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง

6.3 เป็นคนเปิดตัวคนที่มีความสุขคือคนที่ชอบออกไปสังสรรค์กับคนอื่น

6.4 เป็นคนที่ควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้ คนที่มีความสุข คือคนที่เชื่อว่าเขาเป็นคนที่เลือกชะตาชีวิตของตนเองได้ คนที่สามารถพัฒนาการควบคุมชีวิตตนเองได้ดีขึ้นจะมีสุขภาพและขวัญกำลังใจที่ดีขึ้น คนที่สามารถควบคุมการใช้เวลา เช่น เวลาว่างนอกเวลาทำงานของตนได้ดี คือมีการ

วางแผนและใช้เวลาสนองความพอใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสุขมากกว่าคนที่ใช้เวลาแบบไม่มีจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ได้นำเสนอ บันได 7 ขั้นไปสู่ความสุข (ความสามารถที่จะชื่นชมกับชีวิต) กล่าวคือ

1. ให้ความสำคัญอันดับแรกกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนที่รัก
2. ทำงานที่รักหรือมีความหมายต่อตนเองอย่างเต็มที่
3. คิดถึงผู้อื่นและช่วยเหลือผู้อื่น
4. ให้ความสำคัญกับความสุขเป็นอันดับแรก ๆ
5. สร้างพลังให้กับชีวิตคุณด้วยการเล่นกีฬาหรือทำกิจกรรมที่ออกกำลังกาย
6. ใช้ชีวิตแบบมีการจัดการ แต่ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว
7. หาความสุขไปอย่างสม่ำเสมอ

คลอดี สุวรรณศิริ (257 : 55-64) ได้กล่าวถึงวิธีการสร้างความสุขไว้ว่าการสร้างความสุขก็เปรียบเสมือนกับการผลิตสินค้าอย่างหนึ่ง ซึ่งต้องรู้แหล่งที่มาของวัตถุดิบที่มีคุณภาพ รวมทั้งขั้นตอนหรือกระบวนการผลิตที่ถูกวิธีเพื่อจะได้สินค้าที่มีประสิทธิภาพเพียงพอกับความต้องการ รวมทั้งมีมากพอที่จะแบ่งปันให้กับผู้คนที่อยู่รอบข้าง โดยการสร้างความสุขนั้นสามารถทำได้ด้วยวิธีการเรียบง่าย จากการเริ่มต้นตั้งคำถามที่ว่า ในชีวิตของแต่ละคนนั้น ได้มีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้หรือยัง

สิ่งแรก คือ สามารถสร้างกำลังใจด้วยตนเองหรือไม่ กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ เพราะในชีวิตย่อมต้องเจอกับปัญหาและอุปสรรคอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บางครั้งจะพบว่าการที่จะพยายามทำทุกอย่างสุดความสามารถ แต่แล้วยังมีช่องโหว่หรือความผิดพลาดที่ไม่ได้ตั้งใจ และโดยมากก็ไม่รู้ตัว ในขณะที่สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นแล้ว แต่เมื่อผลที่ปรากฏออกมาเกิดความเสียหายรุนแรงในช่วงวิกฤตินั้นเอง สมองของคนเราจะปิดกั้นความตื่นตระหนกหรือความเจ็บปวดโดยอัตโนมัติทำให้รู้สึกว่าการที่นำหาวาดกลัวหรือเลวร้ายที่เกิดขึ้นนั้น ดูราวกับว่าไม่ใช่เป็นเรื่องจริงและเมื่อเวลาผ่านไปสักระยะหนึ่งพอตั้งสติได้ก็จะลืมหมดกำลังใจในการสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งมักจะคิดวนอยู่กับความผิดพลาดของตนเองเหล่านั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพยายามสร้างกำลังใจขึ้นมาใหม่

สิ่งที่สอง คือ มินงานที่รักทำแล้วหรือยัง คนที่มีความสุขมักเป็นที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก ซึ่งนอกจากงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพแล้ว ผลงานเหล่านั้น ยังมีรูปแบบพิเศษเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว อย่างไรก็ตามเป็นการยากที่คนเราจะได้งานที่ถูกต้องกับลักษณะอุปนิสัยหรือความชื่นชอบส่วนตัวและไม่ว่าความจำเป็นอะไรก็ตามที่ทำให้ต้องฝืนทนทำงานที่ไม่พึงพอใจ หรือรู้สึกเบื่อ แต่ก็ยังสามารถที่จะทำชีวิตให้เต็มไปด้วยความรื่นรมย์ ใช้ชีวิตด้วยความกระตือรือร้น โดยการหาเวลาว่าง

ทำสิ่งที่ชอบในแต่ละวัน ซึ่งถึงแม้ว่าการทำสิ่งเหล่านั้นจะไม่ได้สิ่งใดเป็นค่าจ้างหรือผลตอบแทนแต่ความสุขที่ได้รับนั้นมีความหมายและมีค่ามากกว่าเงินทองหลายเท่าตัว

สิ่งที่สาม คือ มีการจัดสรรเวลาในชีวิตอย่างลงตัวแล้วหรือยัง คนที่คิดว่าชีวิต คือ ความยุ่งยาก ก็มักจะมีแบบแผนการใช้ชีวิตที่เต็มไปด้วยความสับสนวุ่นวาย แต่คนที่เข้าใจชีวิตจะรู้ว่าชีวิตนั้นเป็นเรื่องที่ลำบากพออยู่แล้วโดยไม่ต้องเป็นกังวลหรือไปทำอะไรให้มันยุ่งยากมากขึ้นดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มองโลกในแง่ดีจะไม่รู้สึกล้าชดตามหรือตีโพยตีพายไปกับความทุกข์ร้อนเพราะต้องรู้คืออยู่แล้วว่าโลกเป็นสถานที่น่าเศร้าเพียงใด มีแต่คนที่มองโลกในแง่ร้ายเท่านั้นที่พยายามรื้อฟื้นเรื่องเหล่านี้ขึ้นมามองใหม่ทุกวัน” การใช้เวลาในการดำเนินชีวิตนั้น มีความแตกต่างกันไป แต่ต้องรู้จักจัดสัดส่วนของงานและความเป็นส่วนตัวให้ลงตัว เพื่อที่จะได้ไม่ต้องนึกเสียใจภายหลังว่าได้ใช้เวลาหมดไปอย่างไม่คุ้มค่ากับการที่โลกได้คำนวณมาให้ทุกคนสามารถใช้สร้างความสุขให้ชีวิตได้อย่างเพียงพอ

สิ่งที่สี่ คือ รู้แหล่งความสุขใกล้ตัวแล้วหรือยัง แหล่งความสุขที่ใกล้ชิดมนุษย์มากที่สุด ก็คือ ธรรมชาติ ทั้งนี้มนุษย์มีสายสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและลึกซึ้งเชื่อมโยงกับธรรมชาติโดยตรง และหลายคนก็มีความเชื่อว่าสถานะภายในของมนุษย์ก็คือส่วนหนึ่งของชาตินั้นเองและมีโอกาสที่ได้ออกไปสัมผัสกับธรรมชาติก็จะรู้สึกถึงความอึดอ้อม เบิกบาน ความผ่องใสและความสมดุลแห่งชีวิตที่ขาดหายไป นอกจากนี้ในธรรมชาติยังมีเรื่องราวต่าง ๆ มากมายที่ทำให้ได้เรียนรู้และเก็บเกี่ยวข้อคิดดี ๆ จากสิ่งแวดล้อมหรือธรรมชาติที่อยู่รอบตัวซึ่งโดยทั่วไปสมองของมนุษย์จะสามารถตีความและแปลงสิ่งที่เป็นรูปธรรมให้กลายเป็นนามธรรมหรือเชื่อมโยงความรู้สึกต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตนเองหากมีสิ่งสำคัญซึ่งสร้างความสุขดังที่กล่าวมานี้ครบถ้วน ก็จะพบว่าในการใช้ชีวิตนั้นจะมีแต่สิ่งดี ๆ และพิเศษมากมายรออยู่เพียงแต่ต้องเอาสิ่งเหล่านั้นมาพิจารณาสำรวจคัดแปลงรวมทั้งประกอบกันขึ้นมาอย่างชาญฉลาดจนกระทั่งกลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต

อภิรักษ์ มงคล และคณะ (2546 : 227-232) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความหมายของคำว่าสุขภาพจิตและความสุขในบริบทของสังคมไทย ซึ่งมีความหมายของความสุขในมุมมองของพุทธศาสนา พระธรรมโกศาจารย์ ได้กล่าวถึงความสุขว่า คือ สภาพจิตที่เป็นปกติดีเรียกว่า เป็นความสุข สุขก็เพราะจิตปกติไม่ขึ้น ไม่ลง ไม่เอียงขวา เอียงซ้าย ไม่มีอะไรมาผูกมัดจิตใจเป็นอิสระเป็นไทแก่ตัว อย่างนี้เรียกว่า “ปกติ” จิตที่ปกติ คือ ไม่มีอะไร รู้ว่าอะไรเกิดขึ้น อะไรตั้งอยู่ อะไรดับไป แล้วควรจะแก้ไขสิ่งนั้นอย่างไร จิตใจก็สบายไม่ค่อยมีปัญหา รวมความว่าชีวิตของเราต้องการความสุขทั้งกาย ทั้งใจ ทางอารมณ์ เราก็ต้องมีสติ มีปัญญา พยายามที่จะรักษาใจไว้ให้ปกติอยู่ตลอดเวลา รู้จักประมาณในการกิน การอยู่ การนุ่งห่มใช้สอย การปฏิบัติหน้าที่และการพักผ่อน สภาพร่างกาย จิตใจก็จะมีความสุขสมบูรณ์สมปรารถนา ซึ่งพระธรรมปิฎก ได้กล่าวถึงความสุขว่า มี 2 แบบ คือ เป็น

ความสุขจากภายใน หมายถึงมีความสุขสงบในใจตนเองหรือมีความสุขจากการรู้เท่าทัน และเข้าใจความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย เป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัดบีบคั้นใจ เป็นความสุขภายในของบุคคล สำหรับความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอก นอกจากนี้ท่านพระธรรมปิฎก ยังได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็นสามระดับดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่หนึ่ง ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีความสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่สอง ด้านนามธรรมที่ลึกลับ เลียดจตามองเห็นคือ เรื่องของคุณธรรมความดีงามการมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจและการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี

ประโยชน์สุขระดับที่สาม ด้านนามธรรมขั้นโลกุตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลกธรรม คือ ความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริงจนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหววางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัยปล่อยให้กฎธรรมทั้งหลายเป็นกฎธรรมชาติและ อยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติดีก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไปไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้ เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลาเท่านี้ชีวิตก็สมบูรณ์แล้ว นอกจากนี้ท่านพุทธทาสภิกขุได้กล่าวถึงความสุขมีสามระดับ คือ

ระดับที่หนึ่ง สุข เพราะ ไม่เบียดเบียน เป็นความสุขค่อนข้างจะเป็นเรื่องสังคมหรือของหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข หรือไม่เห็นแก่ตัว

ระดับที่สอง สุข เพราะ อยู่เหนืออำนาจามหรือเป็นความสุข เพราะอยู่เหนือกิเลสที่จะมากกระทบตัวเราเป็นความรักความหลงใหลในสิ่งต่าง ๆ หรือการกำหนดยินดี อารมณ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นกามอย่างหนึ่ง การที่หลงใหลทั้งบุคคล วัตถุ ก่อให้เกิดความทุกข์ได้ทั้งสิ้น

ระดับที่สาม สุข เพราะ ละตัวตนเสียได้ เพราะถ้าละเรื่องนี้ได้ก็จะไม่ยึดมั่นว่า ตนของตนอยากจะเหนือผู้อื่น สิ่งที่สำคัญที่สุดในสามข้อนี้ คือ ไม่มีตัวตนของตนถ้าคิดได้เสียแต่แรกก็จะไม่เบียดเบียนใคร และก็จะไม่เห็นแก่ตัว จากการทบทวนความหมายของคำว่า ความสุขและองค์ประกอบ หรือลักษณะของความสุข ในมุมมองของพุทธศาสนา จะเห็นว่าให้ความหมายเช่นเดียวกับสุขภาพจิต ดังคำกล่าวที่ว่า ความสุข คือ สุขภาพจิตที่เป็นปกติดี สุขเพราะจิตปกติ และเมื่อพิจารณาความสุขว่ามีสองแบบ คือ เป็นความสุขจากภายในตนเองและความสุขที่ได้จากภายนอกก็สอดคล้องกับองค์ประกอบของผู้มีสุขภาพจิตดี ในดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตของคนไทยเช่นกัน

เนื่องจากหากพิจารณาองค์ประกอบของผู้มีสุขภาพจิตข้อที่ หนึ่ง สอง และสาม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง เป็นความสุขหรือสุขภาพจิตดีที่เกิดขึ้นภายในตนเองส่วนองค์ประกอบที่สี่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มากระทบหรือส่งผลต่อภาวะจิตใจของตนเอง จึงอาจกล่าวได้ว่าดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตก็จำแนกได้ว่า มีความสุขที่เกิดขึ้นได้สองแบบสำหรับความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้งสี่หมวดในดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตหากพิจารณารายหมวดจะเห็นว่าสอดคล้องดังนี้ องค์ประกอบที่หนึ่งสภาพจิตใจจะเกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพดี ซึ่งสอดคล้องกับประโยชน์สุขระดับที่หนึ่งของท่านพระธรรมปิฎก และสอดคล้องกับท่านพระธรรมโกศาจารย์ ที่กล่าวว่าชีวิตคนเราต้องการความสุขทั้งกาย ใจ และทางอารมณ์องค์ประกอบที่สอง สมรรถภาพของจิตใจจะเกี่ยวข้องกัน เมื่อบุคคลเผชิญปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตมีความสุข สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ๆ และดำเนินชีวิตได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับประโยชน์สุขระดับหนึ่ง สอง และ สาม ของท่านพระธรรมปิฎกในด้านการมีมิตรสหาย การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี และไม่หวั่นไหวต่อความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติไม่ให้กระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของตนเองถือว่าเป็นผู้มีความสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับท่านพระธรรมโกศาจารย์ ที่กล่าวว่า สุขเพราะจิตปกติรู้ว่าอะไรเกิดขึ้น ก็คือรู้ว่าถ้ามีอะไรมากระทบตนเอง เช่น ปัญหาต่าง ๆ ที่มากระทบก็สามารถรักษาจิตใจให้ปกติได้ องค์ประกอบที่สาม คุณภาพของจิตใจ ครอบคลุมถึงความเมตตา กรุณาท่านพุทธทาสภิกขุ ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสุขเกิดขึ้นได้ เพราะ ไม่เบียดเบียนหรือไม่เห็นแก่ตัว ก็คือการเสียสละ เมตตากรุณานั้นเอง และสอดคล้องกับท่านพระธรรมปิฎกที่กล่าวว่า ประโยชน์สุขระดับที่สอง คือ เป็นเรื่องของคุณธรรม ความดีงาม การมีความสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความศรัทธา ในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ องค์ประกอบที่สี่ ปัจจัยสนับสนุน สอดคล้องกับท่านพระธรรมปิฎก ที่กล่าวว่า ความสุขอีกแบบคือ ความสุขที่ได้จากภายนอกก็คือสิ่งที่แวดล้อมรอบตัวของเรานั้นเอง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบบต่อความสุขของบุคคล จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสุขและสุขภาพจิตในสังคมไทยเป็นเรื่องเดียวกันเดียวกันในมุมมองของพระพุทธศาสนาสำหรับในมุมมองของนักวิชาการ โดย นายแพทย์อภิสิทธิ์ ธีรวงศ์วรกร ได้กล่าวว่าสุขภาพจิต คือ ความสุขประกอบด้วยภาวะจิตใจและร่างกายมีความสุข (กายและใจแยกจากกันไม่ได้) และสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัยก็เป็นปัจจัยสำคัญ โดยแบ่งความสุขของคนเรามี 8 เรื่องใหญ่ ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสุขภาพจิต คือ

1. ความสุขจากการที่มีหลักประกันในชีวิต ซึ่งหมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแลไม่ เป็นไปตามบุญตามกรรม และการมีทรัพย์สิน ที่ดินทำกิน
2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายและทางใจดี

3. ความสุขจากการที่มีครอบครัวอบอุ่น
4. ความสุขจากการมีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ถูกหลานได้ดีฟังตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่จะถ่ายทอดสู่ลูกหลานและผู้สนใจ
6. ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและทำโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้
7. ความสุขจากการบรรลุธรรมซึ่งหมายถึง การมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม
8. มีสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้ใหญ่ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความสุขของนายแพทย์ อภิสิทธิ์ ชำรงวรารังกูร พบว่า ข้อสอง ความสุขจากการมีสุขภาพกายและทางใจดีจะสอดคล้องกับองค์ประกอบที่หนึ่ง สภาพจิตใจ ของดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยซึ่งกล่าวในเรื่องนี้เช่นกันและในข้อเจ็ด ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึงการมีปัญญาที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อม ก็สอดคล้องกับองค์ประกอบที่สอง สมรรถภาพของจิตใจ ซึ่งกล่าวถึงความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สำหรับในข้ออื่น ๆ ของนายแพทย์อภิสิทธิ์ ชำรงวรารังกูร สอดคล้องกับองค์ประกอบที่สี่ ปัจจัยสนับสนุนเช่นกัน นอกจากนี้ในมุมมองของประชาชนทั่วไปพบว่าจากการศึกษาเรื่องสุขภาพจิตคนไทย มุมมองของประชาชนชาวอิสานได้คำที่มีความหมายเช่นเดียวกับสุขภาพจิต แต่เป็นสิ่งที่ชาวอิสานสามารถสื่อสารเข้าใจได้ง่าย คือมีความสุขนั่นเองจากมุมมองทั้งในด้านพุทธศาสนา นักวิชาการและประชาชนทั่วไป ในเรื่องจำกัดความของคำว่าสุขภาพจิตและความสุขและองค์ประกอบของสุขภาพจิต จึงสรุปได้ว่าสุขภาพจิตและความสุขเป็นเรื่องเดียวกันในสังคมไทย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงอนุมานได้ว่า สุขภาพจิต และความสุข เป็นเรื่องเดียวกันในบริบทของสังคมไทย

พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตฺโต ป.ธ. ๘) เจ้าอาวาสวัดเทวราชกุญชร วรวิหาร กล่าวว่า ความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหา ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามแต่ระดับของสติและปัญญา ที่จะอำนวยให้ได้ แต่ถ้าระดับของสติและปัญญา อ่อนลงมากเท่าไร การแสวงหาความสุขนั้น ๆ ก็ย่อมจะพาเอา ความทุกข์ พ่วงเข้ามาด้วยมากเข้าเท่านั้น

ความหมายของความสุข คือ ความสบาย หรือ ความสำราญ เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และพากันแสวงหาตามแต่สติและปัญญา ด้วยวิธีการต่าง ๆ แยกออกได้เป็นสองฝ่าย คือ สุขทางกาย กับความสุขทางใจ สุขทางกาย ได้แก่ สุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และผิวหนัง เรียกว่า "กามคุณ 5" หรือความสุขที่เกิดจากเนื้อหนังมังสา อันเป็นสิ่ง

สกปรก ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสุขที่สัมผัสได้จากจิต คือ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอึดใจ ความพอใจ อันเกิดจากจิตใจที่สงบและเย็น อันเป็นความสุขที่สะอาดเป็น ความสุขที่แท้จริง ความสุขทั้งทางกายและทางใจ ย่อมมีส่วนสัมพันธ์กัน ไม่อาจจะแยกให้ขาดจากกันได้ เพราะต่างก็ ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน จะขาดเสียอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ และความสุขทั้งสองฝ่ายนี้ ความสุขทางใจ นับว่าเป็น "ยอดแห่งความสุข" ถ้าเรากระทำสิ่งใดแล้วจิตใจไม่มีความสุข แม้ว่าเราจะมีวัตถุ มากมายครบถ้วน คอยอำนวยความสะดวกทุกรูปแบบ ก็ไม่สามารถก่อให้เกิดความสุขที่สมบูรณ์หรือ แท้จริงได้ แต่ในทางตรงกันข้าม แม้ว่าทางร่างกายจะขาดแคลนวัตถุ ที่จะอำนวยความสะดวก ถ้าจิตใจ มันมีความปีติหล่อเลี้ยง มีความพอใจ มีความสงบใจ คนก็ย่อมจะประสบความสุขได้ ดังคำสอนของ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ทรงย้ำให้พระมีชีวิตอยู่อย่าง "สันโดษ" และ "มักน้อย" ให้มีอาหาร หรือปัจจัย 4 หล่อเลี้ยงชีวิต เหมือนน้ำมันหยอดเพลากวียนเท่านั้น จากพุทธปฏิปทานี้ ชาวบ้านผู้ ครองเรือน ก็สามารถประยุกต์เอามาใช้ ให้เกิดประโยชน์ได้ นั่นคือ อย่าให้ถึงจนถึงเดือดร้อน และ อย่าให้หย่อนจนตัวเป็นชน หลักรัชมัชฌิมาปฏิปทา คือ ทางสายกลาง ไม่ถึงไม่หย่อน จึงเป็นแนวทางที่ ควรนำมาดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดความสุขในชีวิตประจำวันได้อย่างดีเยี่ยม ถ้าใช้เป็นและใช้ให้ ถูกต้องกับกาล เทศะ หรือ อັตภาพของตน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ผู้ความสุขเกษมสันต์นรินทร์กาล เป็นความสุข 5 ชั้น
 ชั้นที่ 1 ความสุขที่เกิดจากการได้ คือการได้เสพวัตถุ สิ่งของภายนอกมาปรนเปรอตนเอง และมีความต้องการมากขึ้นตามลำดับ หากไม่ได้ก็ทุกข์กลายเป็นทาสของสิ่งของเหล่านั้น และที่สำคัญคือการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ตนเองต้องเหนือกว่าดีกว่าคนอื่น ทำให้หมดอิสรภาพในการ แสวงหาความสุขในชีวิต

ชั้นที่ 2 ความสุขที่เกิดจากการให้ คือ การมีเมตตากรุณาแก่คนอื่น การให้ทานแก่คนอื่น จะทำให้เกิดความสุขใจ ไม่ว่าจะป็นรูปธรรมคือ การให้สิ่งของ เงินทอง หรือนามธรรม เช่น คำ สอน การแนะนำการให้อภัย ความสุขในขั้นนี้จะเป็นลักษณะของการให้ความช่วยเหลือแก่คนอื่น

ชั้นที่ 3 ความสุขที่เกิดการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องสอดคล้องกับธรรมชาติ ตามหลักเกณฑ์ และกฎระเบียบของสังคม อยู่กับความป็นจริงของชีวิต

ชั้นที่ 4 ความสุขเกิดจากความสามารถในการปรุ่่งแต่ง คือ การคิดแต่ด้านดี ทำจิตใจให้ ฝ่องใส เบิกบาน อารมณ์ดี มีสมาธิ และมีสติรู้คิดตลอดเวลา เป็นการมองโลกในแง่ดีนั่นเอง

ชั้นที่ 5 ความสุขที่เหนือการปรุ่่งแต่ง คือความสุขที่เกิดจากปัญญา การรู้เท่าทันความจริง ของชีวิตและโลกปัจจุบัน เรียกว่า จิตอุเบกขา เป็นความสุขที่เต็มอ้อมอยู่ในตัวเองไม่ต้องหาจาก ภายนอก เป็นผู้ที่พร้อมทำเพื่อผู้อื่น มีความเกื้อกูลไม่ห่วงความสุขของตนเอง และไม่มีอะไรที่ต้อง ทำเพื่อตนเอง

พระอาจารย์ชยสาโร ภิกขุ กล่าวว่

ทุกคนในโลกต้องการสิ่งเดียวกันคือ ความสุข แต่น้อยคนที่สนใจศึกษาเรื่องความสุขอย่างละเอียด ส่วนมากเรามักจะเชื่อกิเลสตัวเอง หรือค่านิยมของสังคม ว่าสุขที่ต้องการนั้นเป็นอย่างไร ทุกวันนี้คนเราชอบสับสนระหว่างความสุขและความตื่นเต้น สิ่งใดกระตุ้นความรู้สึกได้มากก็ถือว่าสิ่งนั้นนำความสุขมาให้ แต่ความสุขนั้นยังร้อนอยู่ ความสุขทางเนื้อหนังนั้นยิ่งเข้มข้น ก็ยิ่งชวนให้เราคิด คิดแล้วอาจจะเป็นเหตุให้เบียดเบียนคนอื่น หรือทำอะไรผิดกฎหมาย เพื่อให้ได้มา อย่างน้อยก็ทำให้เราไม่เป็นตัวของตัวเอง ความสุขที่ขึ้นอยู่กับสิ่งนอกตัวเรา ไม่สามารถระงับความปรองอูในใจของมนุษย์ได้อย่างมากก็ได้แค่กลบเกลื่อนชั่วคราว ความสุขที่ได้จากรูป เสียง กลิ่น รส และการสัมผัสทางกายนั้น นับว่าคับแคบและไม่ไปไหน คือ กี่ปีก็ปีก็เหมือนเดิม กี่ภพก็ชาติก็แก่นั่นแหละ อายุเรามากขึ้น สุขภาพร่างกายอ่อนโรยลง มีโรคประจำตัวเพิ่มมากขึ้น โอกาสจะได้ความสุขจากสิ่งนอกตัวก็น้อยลง สุดท้ายน่าจะลี้จะเหมือนนกกระเรียนแก่ ชบเซาอยู่ที่เปลือกคมไร้ปลา ดังที่กล่าวไว้ในธรรมบท

พระพุทธองค์ ตรัสไว้ว่า การที่เราได้ช่วยคนอื่น ในเรื่องการค้าเงินชีวิตภายในกรอบของศีล การขัดเกลานิสัย การฝึกสมาธิ และการพัฒนา ปัญญา เป็นทางไปสู่ความสุขที่แน่นอนกว่า คนที่มีความสุขที่สุดในโลกไม่ใช่คนที่ร่ำรวย คนที่มีความสุขที่สุดในโลกไม่ใช่คนที่ประสบความสำเร็จ แต่คนที่มีความสุขที่สุดในโลกคือ คนที่มีความสบายใจ เท่านั้น

ความสุข คือ พอใจกับวิถีชีวิตของตัวเอง และวางฝันของตัวเองตามกำลังที่ตนทำได้ การได้รับวัตถุและความสำเร็จในหน้าที่การงาน ทำให้คุณพึงพอใจและยกระดับฐานะของคุณเท่านั้น เป็นการสร้างเสริมความสุขเพียงภายนอก และมันมิได้อยู่กับเราอย่างมั่นคงถาวรตลอดไป เพราะคนเรานั้นย่อมมีความต้องการเพิ่มขึ้นเสมอไม่มีวันหยุดนิ่ง ความสุขที่แท้จริงเกิดจากข้างในจิตใจของคนเรา และถ้าจิตใจของเราไม่ว่าง เต็มไปด้วยอารมณ์อันตรายต่าง ๆ ความสุขก็จะเกิดขึ้นได้ยากยิ่ง เพราะความสุขนั้นมักเกิดขึ้นท่ามกลางความสงบเสมอ ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา แต่หลายคนกลับไม่รู้ว่าความสุขที่แท้จริงคืออะไร สังคมสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยบริโภคนิยม มักให้ความหมายว่า ความสุขคือสิ่งที่ซื้อได้ด้วยเงิน และเป็นสิ่งเดียวกันกับความพึงพอใจทางเนื้อหนัง หรือการได้บำรุงบำเรอประสาทสัมผัสต่าง ๆ แต่สิ่งที่เกิดขึ้นก็คือ ยิ่งเราใช้จ่ายบริโภคไปเท่าใด ก็ดูเหมือนว่าเรายิ่งห่างไกลจากความสุขไปเท่านั้น ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า เมื่อใช้จ่ายซื้อสิ่งที่ต้องการมาก็กลับไม่พอใจกับสิ่งนั้น ก็ต้องแสวงหาต่อไปอีก และกวนเวียนอยู่เช่นนี้ไม่จบสิ้น ความสุขในสังคมสมัยใหม่จึงเป็นการที่ผู้คนพยายามไขว่คว้า แต่ก็ดูเหมือนว่าจะไม่ได้รับ การพูด การคิด การกระทำทั้งหลายในสังคมสมัยใหม่จะมีแต่เพื่อให้เกิดความสุข แต่กลับไม่พบความสุขที่แท้จริง ผู้คน

ก็ยังมีความทุกข์อยู่ด้วยประการต่าง ๆ เมื่อสถานการณ์ของโลกสมัยใหม่กับความสุขเป็นเช่นนี้ เราจึงควรทำความเข้าใจกันอย่างจริงจังเกี่ยวกับบทบาทของความสุขในสังคมสมัยใหม่ ว่าทำอะไรจึงจะเกิดความสุขขึ้นมาได้ โดยที่ไม่ใช่ความสุขที่โฆษณาทางสื่อมวลชน และปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอีกอย่างหนึ่งในสังคมไทยสมัยใหม่ก็คือ ผู้คนได้เริ่มหาคำตอบทางจิตวิญญาณเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการบริโภคไม่สามารถให้ความสุขได้ จึงหันมามองหาทางเลือกอื่น ๆ เช่น มิติต่างจิตวิญญาณหรือศาสนามากขึ้น

ปรัชญาเมธีของจีนเสนอว่า ความสุขหมายถึงการมีชีวิตที่ดี (Xin Hua dictionary 1987) Wu (1992) ซึ่งว่าความสุข คือการมีอายุยืนยาว ความรุ่งเรือง สุขภาพ ความไม่มีโรค ความสงบ การรู้สึกผ่อนคลายจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับความตาย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดสำหรับชีวิต คำสอนขงจื้อนับว่ามีอิทธิพลที่สุดต่อวัฒนธรรมความเชื่อของคนจีน โดยให้ความสำคัญกับครอบครัวลูกหลาน ชีวิตของแต่ละคนเป็นการเชื่อมต่อกับบรรพบุรุษ การสืบต่อวงศ์ตระกูลครอบครัวจึงเป็นศูนย์กลางของชีวิตของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายบุคคลจึงต้องทำงานหนักเพื่อรักษาและขยายครอบครัว ระบบค่านิยมของขงจื้อแบ่งความสุขเป็น 4 ด้านได้แก่

1. องค์ประกอบของครอบครัว ความรับผิดชอบต่อครอบครัว การเชื่อฟังผู้ใหญ่
 2. องค์ประกอบของกลุ่ม ยอมรับ โครงสร้างของลำดับชั้นทางสังคม ไว้วางใจผู้มีอำนาจ ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่น ความกลมกลืนและเป็นไปตามบรรทัดฐานของกลุ่ม
 3. องค์ประกอบการทำงานได้แก่การศึกษา การเรียนรู้ ทักษะ การทำงานหนัก การอดออม
 4. องค์ประกอบในการประพฤติปฏิบัติ ความสงบสุข ความถ่อมตนและความมีวินัย
- ความสุขตามปรัชญาของขงจื้อ เน้นที่ความเป็นอยู่อันดีของครอบครัว สังคมมากกว่าความสุขส่วนบุคคล

นักจิตวิทยาชื่อ วินโฮเฟิน (1997) ให้นิยาม ความสุข ว่า หมายถึงการประเมินของแต่ละคนว่า ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุข จึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเองค่ะ คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่มีรู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต (รองศาสตราจารย์ ดร. คัคณางค์ มณีศรี)

วิธีการเพิ่มความสุข : วัชรภรณ์ เฟงจิตต์

1. นักจิตวิทยาแนะนำให้คุณตระหนักว่า ความสุขที่ยั่งยืนไม่มีสูตรสำเร็จที่จะสร้างขึ้นมาได้ แต่มนุษย์มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ของเราได้ ไม่ว่าจะร่ำรวยหรือยากจน เราก็สามารถมีความสุขได้ จริงอยู่ว่าความยากจนไม่มีจะกินทำให้เกิดทุกข์ แต่คนที่รวยล้นฟ้า ก็ไม่ได้รับประกันว่าจะมีความสุขเสมอไป

2. ต้องควบคุมตารางเวลาของตนเอง เพราะคนที่มีความสุขจะรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่ในกำมือตัวเอง แบ่งเวลาออกเป็นส่วน ๆ ตามเป้าหมายว่า วันนี้จะทำอะไรบ้าง เข้าทำอะไร เย็นทำอะไร แล้วก็ทำตามที่ท่านเองวางแผนไว้ แล้วก็รู้สึกได้ว่า เราทำอะไร ๆ ได้มากมาย

3. ทำตัวให้มีความสุข ซึ่งก็ทำได้ง่าย ๆ ด้วยการยิ้ม นักจิตวิทยาพบว่า เมื่อเรายิ้ม เราจะรู้สึกมีความสุขขึ้น ถ้าเราน้ำขม ก็จะรู้สึกว่าโลกนี้ไม่น่าอยู่เลย เพราะฉะนั้นอยากมีความสุขก็ให้ยิ้มเข้าไว้

4. หางานหรือกิจกรรมที่ชอบทำในเวลาว่าง ให้ได้ใช้ทักษะของคุณเอง เช่น ทำงานฝีมือหรือจัดแต่งสวนหน้าบ้าน กิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้คุณมีสมาธิ เพลิดเพลิน รู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จ ลืมสนใจอย่างอื่น จนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งไม่ต้องรอให้มีเวลาว่าง ในการทำงานทุก ๆ วันของคุณผู้ฟัง ก็สามารถทำได้ โดยการเปลี่ยนงานน่าเบื่อให้มีเป้าหมายว่า แต่ละชั่วโมงจะทำอะไรให้เสร็จบ้าง แล้วก็มุ่งมั่นทำให้ได้จะช่วยให้เราทำงานอย่างมีความสุข

5. ออกกำลังกายเป็นประจำ เช่น เล่นกีฬา หรือเดินแอโรบิคอยู่กับบ้านก็ได้ ซึ่งการศึกษาพบว่าการออกกำลังกายนั้น นอกจากจะทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงแล้ว ยังสามารถบำบัดอาการซึมเศร้าทางจิตและความวิตกกังวลได้ด้วย เพราะจิตใจที่แจ่มใสย่อมอยู่กับร่างกายที่แข็งแรง

6. พักผ่อนให้เพียงพอ คนที่มีความสุขนั้นนอกจากจะเป็นคนสดชื่นกระปรี้กระเปร่าแล้ว ถึงเวลาพักก็ต้องพักผ่อนที่เพื่อเติมพลัง ถ้าเราพักผ่อนไม่เพียงพอก็จะรู้สึกอ่อนเพลีย เนื้อหาและอารมณ์เสียง่ายอีกด้วย

7. ให้ความสำคัญกับคนใกล้ชิด เวลาเราเหงาหรือทุกข์ใจ ขาขนานเองก็คือการมีใครสักคนมาใกล้ชิดและห่วงใยเราอย่างแท้จริง อย่าลืมหันดูนอมความสัมพันธ์ด้วยการแสดงความรักให้อีกฝ่ายรับรู้ อย่าคิดว่าอยู่กันมานานรู้ใจกันอยู่แล้ว หมั่นแสดงน้ำใจต่อคนใกล้ชิดเหมือนที่ท่านแสดง ความมีน้ำใจกับผู้อื่น ใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกันและเติมความรักอยู่เสมอ

8. นักจิตวิทยาแนะนำให้ใส่ใจผู้อื่นให้มากกว่าตัวเอง มองข้ามความต้องการของตัวเองไปบ้าง แล้วดูว่าผู้อื่นต้องการอะไร ต้องการความช่วยเหลืออะไรจากคุณหรือไม่ เพราะการทำ

ความดีโดยการช่วยเหลือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีความสุข ก็จะทำให้คุณรู้สึกอึดอัดใจ และมีความสุขตามไปด้วย

9. หันมามองและตระหนักถึงสิ่งดี ๆ ในชีวิตที่คุณมีอยู่และมักจะมองข้ามไป เช่น สุขภาพที่แข็งแรงของคุณ เพื่อน ๆ ที่หวังดี ครอบครัวที่อบอุ่น คนที่จดจำและซาบซึ้งกับสิ่งดี ๆ ในชีวิตจะมีความสุขมากขึ้นได้

10. สร้างศรัทธาในศาสนาเอาไว้ยึดเหนี่ยวจิตใจ ผลจากการวิจัยพบว่าผู้ที่ศรัทธาในศาสนาใดก็ตามจะปรับตัวกับเรื่องร้าย ๆ ในชีวิตได้ดีกว่า รู้สึกว่าชีวิตเรามีความหมาย ชอบช่วยเหลือผู้อื่น และแน่นอนว่ามีความสุขในชีวิตมากกว่า

นายแพทย์หม่อมหลวงสมชาย จักรพันธุ์ กล่าวว่า ท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าด้านวัตถุ เทคโนโลยีที่ทันสมัยดูเหมือนจะทำให้ชีวิตมนุษย์สุขสบายขึ้น แต่หลายคนกลับพบว่า เรายังคงต้องทำงานหนักยังคงเหน็ดเหนื่อย ว้าวุ่น เครียด และเป็นทุกข์กับชีวิตมากขึ้น ทางด้านการแพทย์ มนุษย์ในปี ค.ศ.2000 มีอายุยืนยาวขึ้นหนึ่งเท่าตัวของบรรพบุรุษเรา ในปี ค.ศ.1900 โรคติดต่อหลายชนิดถูกกวาดล้างจนหมดไป แต่โรคที่เกิดจากความเครียด ความทุกข์และสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษภัย อัตราการตายจากการฆ่ากันตายและฆ่าตัวตายเพิ่มสูงขึ้น โรคซึมเศร้าจะเป็นปัญหาที่เป็นภาระโรค และเสียค่าใช้จ่ายมหาศาลเป็นลำดับ 2 รองจากโรคหัวใจในอีก 10 กว่าปีข้างหน้า

ในทางการแพทย์ ตลอดเวลาที่ผ่านมาตัวชี้วัดที่ใช้ในการดูความเจริญก้าวหน้ายังคงเป็นเรื่องของความทุกข์เรารู้สึกอัตราการป่วย อัตราการตาย ตัวเลขความพิการ ในทางสุขภาพจิตเช่นกันเรามักจะมองผู้ป่วยทางจิตว่ามาจากความผิดปกติบางอย่างในสมองความบกพร่องของพัฒนาการและการเจริญเติบโตในครอบครัว ข้อเสียปมด้อยของผู้คนที่มาเป็นผู้ป่วยของเรา จนทำให้คนมองว่าแพทย์ จิตแพทย์นักจิตวิทยาหรือคนที่ทำงานกับผู้มีปัญหาทางสุขภาพจิต มองโลกในแง่ลบใช้จิตวิทยาด้านลบ (Negative Psychology) มากเกินไปหรือไม่เราดูแลรักษาผู้ที่มีปัญหาทางจิตจากติดลบให้เป็นศูนย์ทำอย่างไรเราถึงจะทำให้สภาพจิตใจอารมณ์ของผู้คนอยู่ในทางบวกให้มากขึ้นเราควรส่งเสริมสภาพจิตใจให้แข็งแรงสมบูรณ์ และมีความสุขเหมือนทางร่างกายหรือไม่เราน่าจะศึกษาและใช้จิตวิทยาในทางบวก (Positive Psychology) ให้มากขึ้น

เมื่อมีการพูดถึงความสุข (Happiness) ในแง่มุมต่าง ๆ Robert Cloninger จากภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยวอชิงตัน ได้พูดถึงการพยายามช่วยเหลือผู้ป่วยทางจิตให้มียุติธรรมในทางบวก มีการพัฒนาของบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตและจิตวิญญาณของตนเอง โดยใช้ Psychoeducation program ที่เรียกว่า "The happy life : voyages to well-being"

Dr.Edward Diener แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ หรือที่คนทั่วไปเรียกว่า Dr.Happiness ได้ใช้เวลามากกว่า 20 ปี ศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้คนมีความสุขหรือไม่มีความสุขเช่น

เงินทอง ความร่ำรวย หลายคนคิดว่าเมื่อมีเงินมีความร่ำรวยมากขึ้นแล้วจะมีความสุข แต่การศึกษาพบว่าเมื่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์สมบูรณ์แล้ว เช่น มีอาชีพ มีบ้าน มีรถ มีครอบครัวความร่ำรวยที่เพิ่มขึ้นไม่ได้ทำให้คนมีความสุขมากขึ้น ศาสตราจารย์ทางเศรษฐศาสตร์ Richard Layard พบว่าในสังคมประเทศทางตะวันตก ในช่วง 50 ปีที่ผ่านมารายได้เฉลี่ยต่อหัวจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องถึงสองเท่าตัวแต่ไม่ได้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น

ระดับสติปัญญาและการศึกษาไม่มีส่วนสัมพันธ์กับความสุขในทางตรงข้ามพ่อ-แม่หรือผู้คนในยุคสมัยก่อนไม่ได้รับการศึกษามากนัก แต่พวกเขาก็มีความสุข

อายุและสภาพสมรสคนสูงอายุจะมีความสุขมากกว่าคนหนุ่มสาว คนที่กำลังจะแต่งงานมีความสุข รวมทั้งคนที่แต่งงานแล้วจะมีความสุขมากกว่าคนโสด

ความเชื่อในศาสนา การมีความเชื่อในศาสนาทำให้จิตใจมีความสุขอาจเป็นเพราะพระธรรม คำสั่งสอนหรือการเข้าไปอยู่ในกลุ่มคนที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและคนในครอบครัวมีส่วนทำให้คนมีความสุข โดยเฉพาะการสนับสนุนจากคนในครอบครัวและชุมชน

การได้ทำสิ่งที่ชอบในชีวิต ทำให้คนมีความสุขได้ จากการสำรวจของ World Value Survey โดยมหาวิทยาลัยมิชิแกนในปี ค.ศ.2004 ใน 82 ประเทศทั่วโลกเกี่ยวกับ Subjective well being โดยดู Happiness และ Life satisfaction score พบว่า คนฟิลิปปินส์มีความสุขมากที่สุดในเอเชียมากกว่าคนในประเทศที่ร่ำรวย เช่น ญี่ปุ่น ไต้หวัน และมากกว่าประเทศในกลุ่มอาเซียนเช่น ไทย มาเลเซีย และสิงคโปร์ โดยพบข้อสังเกตที่สำคัญในคนฟิลิปปินส์คือมีความยืดหยุ่นสูง และพึ่งพาตนเองพึ่งพาครอบครัวมากกว่าคนภายนอก

สภาวะองค์รวมแนวพุทธ : พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)

คำว่า”สภาวะ” และ”สุขภาพ” ในภาษาบาลีเป็นคำเดียวกัน ซึ่งความหมายของสภาวะตามคำจำกัดความขององค์การอนามัยโลก หมายถึงความสมบูรณ์ บริบูรณ์พร้อม ทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคม หรืออยู่ในสังคมได้ด้วยความสุข โดยไม่จำกัดเฉพาะความปราศจากโรค หรือปราศจากความพิการ และต่อมาได้มีการขยายความครอบคลุมในด้านของปัญญา (Spiritual Well-being) เข้ามาประกอบด้วย ซึ่งเป็นการป้องกันหรือการสร้างเสริมสุขภาพให้ดี

สุขภาพ ตามความเข้าใจเดิมก็จะเน้นในเรื่องของร่างกายที่มีปัญหา โรคภัยไข้เจ็บ และเมื่อไม่มีโรคภัยไข้เจ็บก็คือการมีสุขภาพที่แข็งแรง เป็นมุมมองที่แคบไม่ครอบคลุมด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงมีการใช้คำว่า “สภาวะ” เพื่อเป็นการสื่อความหมายให้กว้างยิ่งขึ้นและครอบคลุมมากขึ้น

สุขภาวะเมื่อนำมาใช้แทนคำว่าสุขภาพจะสื่อความหมายที่ใกล้เคียงความสุขมากขึ้น คือ เดิมเราพูดถึงโรคภัยไข้เจ็บเป็นเรื่องของทุกข์ และการมีสุขภาพดีก็มองแค่ว่าร่ากายแข็งแรงไม่มีโรค ปลอดภัยคือหายทุกข์ แต่สุขภาวะจะเน้นไปที่ความสุข มองทั้งในแง่หมดทุกข์และมีสุข ซึ่งภาวะที่หายทุกข์หรือหมดทุกข์และเป็นสุขนี้เป็นด้านหนึ่งของภาวะที่สมบูรณ์ ถ้าใช้คำสมัยใหม่จะเรียกว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือด้านหนึ่งของภาวะที่เป็นองค์รวม

หมายความว่า การที่เราจะมีสุขภาวะ หรือจะมีความสุขที่แท้จริงนั้นจะต้องมีภาวะด้านอื่น ๆ ประกอบอยู่ด้วยเสมอภาวะด้านอื่นที่ต้องคำนึงถึงคือ

ความเสรี คือ ความปลอดโปร่ง โล่งเบา หลุดพ้น ไม่ถูกปิดกั้นจำกัดบีบคั้น ไม่ติดขัดคับข้อง ไม่ถูกผูกมัดกดทับไว้ เคลื่อนไหวได้คล่องตามปรารถนา คือภาวะที่เป็นอิสระ

ความสงบ คือ ภาวะที่ไม่มีความร้อนรนกระวนกระวาย ไม่กระสับกระส่าย ไม่เร่าร้อนไม่ว้าวุ่น ไม่พลุ่งพล่าน ทั้งร่างกายและจิตใจไม่ถูกรบกวน ไม่มีอะไรมาระคายเคือง

ความสะอาด คือ ความบริสุทธิ์ หอมสดชื่น ไม่มีความขุ่นมัวเศร้าหมอง ไม่เลอะเทอะเปรอะเปื้อน ไม่ใช่เฉพาะความสะอาดด้านวัตถุ แต่หมายถึงด้านจิตใจที่ไม่มีความขุ่นมัวเศร้าหมอง

ความสว่าง คือความกระจ่างแจ้ง แจ่มชัด สดใส หรือส่องใส มองเห็นทั่วตลอด

ภาวะด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ตามหลักพุทธศาสนา เรียกว่า **วิชา วิมุตติ วิสุทธิ สันติ**

วิชา คือความสว่าง ส่องใส กระจ่างแจ้ง มองเห็นชัดเจน ซึ่งเป็นลักษณะของปัญญา

วิมุตติ คือความหลุดพ้นเป็นอิสระ เป็นภาวะที่สำคัญมาก การมีเสรี คือการเคลื่อนไหวไปไหน ๆ ได้ตามปรารถนา ไม่มีการผูกมัด ถูกขัง ถูกบีบคั้น

วิสุทธิ คือความหมดจด สดใส บริสุทธิ์ ไม่ขุ่นมัว ไม่เศร้าหมอง ซึ่งทางจิตใจสำคัญมากที่จะทำให้มีความปลอดโปร่งโล่งไปได้

สันติ คือความสงบ ไม่ร้อนรนกระวนกระวาย ไม่มีอะไรรบกวน แม้กระทั่งระคายเคือง เป็นภาวะที่ประณีตอย่างยิ่ง ซึ่งสุขที่แท้จริงย่อมขาดไม่ได้

ฉะนั้น วิชา วิมุตติ วิสุทธิ สันติ จึงเป็นลักษณะหรือภาวะด้านต่าง ๆ ที่สำคัญของภาวะสมบูรณ์อันเดียวกัน ซึ่งเมื่อมีสิ่งเหล่านี้อาการแห่งความสุขก็จะปรากฏออกมา แต่ถ้าขาดไปแม้แต่บางด้าน ความสุขที่มี ก็จะเป็นความสุขที่แท้จริงไม่ได้

สุขภาวะองค์รวม จึงหมายถึงภาวะของความเป็นสุข ความสมบูรณ์ในชีวิต ที่มีองค์ประกอบหรือด้านต่าง ๆ คือ วิชา วิมุตติ วิสุทธิ สันติ ซึ่งด้านเหล่านี้เป็นเครื่องมือตรวจสอบความสุขได้เป็นอย่างดี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง และ ศาสนา ซึ่งเป็นค่าที่เทียบเคียงไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศอาจจะ กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ กันไปตามความต้องการ และความต้องการคุณภาพชีวิตนี้ย่อมจะเปลี่ยนแปลง ไปได้ตามกาลเวลาและกาลเทศะ (ศิริ ฮามสุโพธิ์ 2543 : 56)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่าง เหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหา สิ่ง ที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพชีวิตแบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจาก โรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐานฯ

2. ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตก กังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเองครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิตฯ

3. ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของ สังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุขฯ (ศิริ ฮามสุโพธิ์ 2543 : 57)

ดีน (Dean 1985 : 98) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึก มี คุณค่าในตนเอง ภาวะสุขภาพที่ดี การปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขสบายทางกายและใจ ชีวิตที่มีความหมายและมีคุณค่า และภาระหน้าที่ของบุคคล

สุขภาพ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์และเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางวิญญาณ สุขภาพมิได้หมายถึงเฉพาะความพิการและการไม่มีโรคเท่านั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงทั้งปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา กฎหมาย ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น รวมทั้งปัจจัยด้านระบบบริการสาธารณสุขด้วย (ร่างพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 : 3-4)

องค์การอนามัยโลก UNESCO (1993, อ้างใน ประเวศ วะสี 2545 : 9) ซึ่งได้ร่วมกันคิด ร่วมกันทำจากประเทศต่าง ๆ ให้นิยาม ความหมายของคำว่าสุขภาพว่า “Health is stage of complete physical, mental, social and spiritual well-being, not merely absence of diseases and infirmity”

การไม่มีโรคก็ไม่ได้หมายความว่าสุขภาพดี และแม้มีโรคสุขภาพก็ดีได้ เพราะสุขภาพ หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางวิญญาณ หรือสภาวะที่สมบูรณ์ เชื่อมโยงกัน

ชีวิตที่มีคุณภาพ เป็นชีวิตที่สามารถสนองตอบความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับอัตราที่อยู่ในกรอบและระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมที่อิงตามมาตรฐานที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ชีวิตจะมีคุณภาพได้ต้องอาศัยสถาบันต่าง ๆ ของสังคม ร่วมกันทำหน้าที่ตามบทบาท (ผาสุก มุททเมธา 2535 : 96)

คุณภาพชีวิต (Quality of life) ในแง่ของสิ่งแวดล้อมนั้น หมายถึง การศึกษาความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษา อารมณ์ และเศรษฐกิจ ตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และวิธีการเลี้ยงดู โดยที่คุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับสภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ บุคคลอยู่ในที่ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ย่อมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า บุคคลที่อยู่ในที่ขาดแคลนทรัพยากรสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ซึ่งมีความแตกต่างกันแต่ละบุคคลอีกด้วย (เกษม จันทร์แก้ว 2540 : 28-29)

สรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพแวดล้อมของชีวิตที่สมดุลกันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนทั้งศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมในสังคมที่ทำให้สมาชิกในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ลักษณะของคุณภาพชีวิต มีเนื้อหาค่อนข้างกว้างขวางมาก แต่พอสรุปคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวคิดของ OECD (1988 อ้างใน ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ 2543 : 328) คุณภาพชีวิตจะครอบคลุมหลายมิติ คือ

1. คุณภาพทางด้านอารมณ์และสาธารณสุข
2. พัฒนาการบุคคลโดยผ่านการศึกษาฝึกอบรม
3. การทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. เวลาว่างที่สร้างสรรค์
5. ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ
6. คุณภาพสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
7. สิ่งแวดล้อมทางสังคม
8. โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
9. ความมั่นคงในการดำรงชีวิต
10. สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

จะเห็นได้ว่า จากแนวความคิดเกี่ยวกับแผนพัฒนาท้องถิ่นนี้ คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนจะต้องได้รับความคุ้มครองทางเสรีภาพ สังคมจะต้องมีประชาธิปไตย ระบบการประกันสังคม และสวัสดิการสังคมสามารถช่วยให้เราบรรลุเป้าหมายได้ ในการปรับปรุงคุณภาพ

ชีวิตตนเองได้ แม้คณะบริหารส่วนท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระอย่างไร ก็ไม่ควรมองข้ามคุณภาพชีวิตประชาชนทั้งระบบ โครงสร้างสังคมแบบองค์รวม

องค์การยูเนสโก (UNESCO 1980 : 312) ได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตไว้ 2 ด้าน คือ

1. ด้านวัตถุวิสัย (Objective) การประเมินด้านวัตถุวิสัย วัดได้โดยอาศัยข้อมูลต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมสามารถมองเห็นได้ นับได้ วัดค่าได้ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมฯ
2. ด้านจิตวิสัย (Subjective) เป็นการประเมินข้อมูลด้านจิตวิทยา ซึ่งอาจทำได้โดยการสอบถามความรู้สึก และเจตคติต่อประสบการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การรับรู้สภาพต่อการเป็นอยู่ การดำรงชีวิต รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต และความพึงพอใจในชีวิต

คุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพ

องค์การอนามัยโลก ในฐานะเป็นองค์กรหลักที่ดูแลด้านสุขภาพอนามัยยังเห็นว่า "ร่างกาย จิตใจ สังคมที่ดีและการไม่มีโรคภัยไข้เจ็บเป็นสภาวะของความสมบูรณ์ที่ดี" ถึงแม้ว่าข้อกำหนดนี้จะไม่ได้เกิดขึ้นจริง อย่างไรก็ตามในระยะแรกผลสัมฤทธิ์ของแนวคิดที่ว่านี้เกิดกับกลุ่มประชาชนในวัยทำงานในโลกตะวันตกซึ่งหันมาดูแลสุขภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการให้คำแนะนำในเรื่องสุขภาพภายนอกร่างกายและการชักชวนให้มีการดูแลสุขภาพ ซึ่งทำให้เชื่อมโยงไปสู่ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเรา

ในช่วงนั้น "สุขภาพ (health) " ถูกให้ความหมายว่า สุขภาพ หมายถึง สภาวะของความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมมิใช่หมายถึงแต่เพียงปราศจากโรคและความอ่อนแอเท่านั้น แต่การดำเนินการพัฒนาด้านการสาธารณสุขกับการพัฒนาด้านการคิดค้นความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการรักษาสุขภาพที่เกิดจากการเจ็บป่วยด้านเดียว ขณะที่การเจ็บป่วยด้านอื่น ๆ กลับไม่ได้รับการดูแล ในเดือนพฤษภาคม 1998 ที่ประชุมสมัชชาขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization Assembly) เพิ่มคำว่า "Spiritual well-being" หรือ "สภาวะทางจิตวิญญาณ" เข้าไปในคำนิยามด้วย

ความหมายของคำว่า "สุขภาพ" 4 ด้าน

ความหมายของคำว่า "สุขภาพ" หมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ หรือสภาวะที่สมบูรณ์ทุก ๆ ทางเชื่อมโยงกัน สะท้อนถึงความเป็นองค์รวมอย่างแท้จริงของสุขภาพที่เกี่ยวพันและเชื่อมโยงกันทั้ง 4 มิติ ซึ่งความหมายในแต่ละด้าน คือ

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติเหตุ เป็นต้น
 2. สุขภาวะทางจิต หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น
 3. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคม ในโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพ เป็นต้น
 4. สุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) หมายถึง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ลดละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึงพระนิพพานหรือพระผู้เป็นเจ้าหรือความดีสูงสุด สุดแล้วแต่ความเชื่อที่แตกต่างกันของแต่ละคน
- สุขภาวะทางจิตวิญญาณจึงหมายถึงมิติทางคุณค่าที่สูงสุดเหนือไปจากโลกหรือภาพภูมิทางวัตถุ การมีศรัทธาและการเข้าถึงคุณค่าที่สูงส่ง ทำให้เกิดความสุขอันประณีตลึกล้ำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่ สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจ หลายประเด็น คือเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการ ทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญของ องค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุง การ บริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อ ก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำ ให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทาง ทักษะและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดี ขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวม ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึงการปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า กลุ่มคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

นอกจากนี้ Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ดัชนีชี้วัดความสุขของคนทั่วไป โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

การประเมินหรือหาตัวชี้วัดด้านความสุขความพึงพอใจในชีวิตของประชาชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคม สภาพแวดล้อมและสุขภาพอนามัย เช่น

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้พัฒนาเครื่องมือดัชนีความก้าวหน้าของมนุษย์ (Human Achievement Index-HAI) และดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index-HDI)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้พัฒนาดัชนีชี้วัดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Index-SDI) ที่ครอบคลุมมิติการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่ใช้อยู่ (ปี 2551-2555) ได้เน้นถึงสภาพสังคมที่มีความสุข รวมทั้งการใช้ระบบเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นความสุขที่พอเพียงของคนไทยเรา

ดัชนีความอยู่ดีมีสุข (Well-Being Index-WBI) ที่ครอบคลุมมิติทางสุขภาพความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ ครอบครัว สิ่งแวดล้อม และการบริหารข้าราชการที่ดี

นอกจากนี้ยังมีตัวชี้วัดความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ) ของกรมพัฒนาชุมชนตัวชี้วัดความสุขของเครือข่ายปราชญ์ชาวบ้านภาคอีสาน และตัวชี้วัดเมืองไทยแข็งแรง (Healthy Thailand) โดยตัวชี้วัดทั้งหมดนี้ ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านสุขภาพเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ครอบครัว ชุมชน วัฒนธรรมความภูมิใจของครัวเรือนและชุมชนไทยเป็นตัวชี้วัดทางอ้อมของความสุข

ดัชนีชี้วัดระดับความสุขคนไทย ซึ่งใช้เป็นแบบประเมินภาวะสุขภาพจิตของคนไทย สร้างขึ้นโดยกรมสุขภาพจิต (อภิชัย มงคล และคณะ 2544)

1. ความรู้สึกว่ามีความภูมิใจในตนเอง
2. รู้สึกตนเองมีประโยชน์
3. มีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น
4. ดำเนินชีวิตและทำงานได้ด้วยตนเอง
5. ไม่มีโรคภัยที่ต้องไปรับการรักษาเป็นประจำ
6. พอใจในรูปร่างหน้าตาของตนเอง
7. มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและเพื่อนบ้าน
8. มีความรู้สึกประสบความสำเร็จ
9. มีความก้าวหน้า
10. มีความมุ่งมั่นจะทำงาน
11. เป็นสุขที่ได้เริ่มอะไรใหม่ ๆ
12. สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงได้
13. มีผู้ช่วยเหลือยามที่ต้องการ
14. รู้สึกปลอดภัย

15. มีโอกาสคลายเครียด

กรมสุขภาพจิตเองได้พัฒนาตัวชี้วัดความสุขของจิตใจหรือสุขภาพจิต ตั้งแต่ปีพ.ศ.2545

โดยคุณถึง

สภาวะสุขภาพทางจิต (Mental State)

สมรรถภาพทางจิตใจ (Mental Capacity)

คุณภาพของจิตใจ (Mental Quality)

สิ่งสนับสนุน (Supporting Factor)

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

กิลเมอร์ และคณะ (Gilmer and other) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากองค์ประกอบที่หลากหลายดังนี้

1. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ หมายถึงสภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้น ๆ รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย

4. อัตราค่าจ้างที่ได้รับ ผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่าผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล

5. ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอน งานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเองก็จะเกิดความพึงพอใจ

6. การนิเทศงาน หมายถึง การติดตามดูแลให้การปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศมีความสำคัญและสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่องานได้ การนิเทศงานภายในหน่วยงานที่ไม่ดีแฉเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม การใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานร่วมกับผู้อื่น

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน ฯลฯ ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ ผู้ปฏิบัติงานหญิงจะให้ความสำคัญมากกว่าผู้ปฏิบัติงานชาย

9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกี่ยวคู่ต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาสพิเศษ สวัสดิการต่าง ๆ

10. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เครื่องไม้เครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน สถานที่ทำงาน สะอาด วัสดุปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานทุกอย่างต้องมีทีมงาน มีเพื่อนร่วมงาน มีผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ถ้าผู้ทำงานสามารถเข้ากับทุกคนเข้ากับทุกระดับการทำงานนั้นก็จะมีความสุข

12. การยอมรับนับถือ คนทำงานทุกคนต้องการให้คนอื่นยอมรับนับถือให้เกียรติมีการปฏิบัติที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความจริงต่อกัน

13. การสื่อสาร การสื่อสารในงานมีสองอย่าง แบบใช้คำพูดกับไม่ใช่คำพูดการสื่อสารในงานมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้รวดเร็วทันเหตุการณ์แบบใช้คำพูดมีหลักการ คือ ต้องพูดจริง พูดตรงไปตรงมา พูดเปิดเผยส่วนการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด ได้แก่ ประกาศหนังสือเวียน โน้ตเล็ก ๆ หรือกระดานเตือนความจำ ฯลฯ การติดต่อสื่อสารช่วยสร้างความเข้าใจให้ตรงกันแก่ผู้ร่วมงานทำให้งานสะดวกหรือเกิดอุปสรรคน้อยลง

14. การพัฒนาตน เป็นการพัฒนาตนเองในเรื่องความรู้โอกาสในการสร้างความก้าวหน้า การได้เข้ารับการอบรมในโครงการต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการพัฒนาตน

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่สามารถทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานได้ แต่ความสุขจากการทำงานนั้นเกิดจากความคิดความรู้สึกภายในจิตใจของตนเอง พึงระลึกไว้เสมอว่า เมื่อมีงานโอกาสของเราย่อมมีมากกว่าคนที่ต่งงานหรือกำลังหางานและจงปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถ เพียงเท่านี้ความภาคภูมิใจเล็ก ๆ สามารถก่อเกิดเป็นความสุขได้เช่นกัน (ศิรินทิพย์ ผอมน้อย 2553)

อภิชาติ ภูพานิช (2551 : 26 : 27) ระบุว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของความสุขในการทำงาน นั้นเป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกได้ 7 องค์ประกอบดังนี้

1. นโยบายและการบริหารองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหาร การปกครอง การบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์การ ธรรมเนียมขององค์การ

2. การจัดสวัสดิการและการเดินทาง ที่อยู่อาศัยที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร
3. ค่า เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ
4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความรู้สึกรักใคร่ ประองคอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์กร ความสัมพันธ์ที่สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น
5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรบทบาทและหน้าที่ในการทำงานในองค์กรที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ
6. โอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ได้แก่ การสร้างความสมดุลทางชีวิตทั้งทางด้านการงานและครอบครัวหรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งเวลาในการทำงาน การเดินทาง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2545 : 169-171) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงานไว้ว่าปัจจุบัน คนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง เครียดมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่ไม่เอื้ออำนวยให้สร้างความสุขในการทำงาน สาเหตุหรือปัจจัยหลักส่วนใหญ่เป็นผลมาจากวิกฤติเศรษฐกิจที่ทำให้การทำงานยากลำบากขึ้น เพราะมีข้อจำกัดในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วยจริง ๆ แล้วปัญหาการทำงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากทัศนคติ ทำที่และและความคิดของบุคคลนั่นเอง เพราะฉะนั้นการปรับความคิดให้มีทัศนคติที่ดีพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ การสร้างความสุขในการทำงานจึงควรเริ่มที่ความคิดและทัศนคติที่มีต่อการทำงาน ด้วยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและลงมือทำงานด้วยความรู้สึกสดชื่น เบิกบาน ตั้งใจและทุ่มเททำงานเพื่อให้ผลงานเป็นไปด้วยดี จนกระทั่งประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานให้คิดว่าเป็นโอกาสดีที่ได้ทำงานเพราะมีคนจำนวนมากมีความสามารถแต่ขาดโอกาส ทำให้ไม่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน เมื่อมีโอกาสดำเนินการในงานจึงควรทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน ตั้งใจทำเต็มที่ เต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีระหว่างลงมือปฏิบัติงานจนได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ นับเป็นโอกาสที่ดีที่จะช่วยพัฒนาตนเองให้เก่งยิ่งขึ้น มีคุณค่ามากขึ้น เพราะได้ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ จนมีความรู้ที่จะช่วยพัฒนาตนเองให้เก่งยิ่งขึ้น มีคุณค่ามากขึ้น เพราะได้ฝึกฝนทักษะต่าง ๆ จนมีความรู้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ในขณะที่แผนงานสุขภาพะองค์กรภาคเอกชน (สสส.) ดลฤดี สุวรรณศิริ (2550 : 13-24) ได้นำเสนอเครื่องมือหนึ่งใน

การสร้างความสุขในชีวิตของคนทำงานที่ชื่อว่า Happy Work place องค์กรแห่งความสุขหรือคู่มือความสุข 8 ประการ ในที่ทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีย่อมนำความสุขมาให้แก่คนทำงาน การจะมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถซื้อหามาได้ ต้องเป็นการกระทำด้วยตนเอง กิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพดีนั้น มีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนการทำงานหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น

2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ความรักและความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทยในอดีต แต่สังคมไทยในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง บางครั้งคุณเป็นความเห็นแก่ตัวของคนในสังคม การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม การแสดงความห่วงใยของผู้บริหารต่อพนักงานโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของพนักงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับและความรักในองค์กรมากขึ้น มีความห่วงใยและช่วยกันดูแลองค์กรนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญในเกิดแก่องค์กร

3. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตชีวิตที่เร่งรีบและการแข่งขันกันของคนทำงานทุกวันนี้ ทำให้โอกาสการปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสลดลง เพราะปัญหาเรื่องเวลาและขาดช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา เมื่อคนทำงานขาดการนำคำสอนทางศาสนาใช้ในการดำเนินชีวิตเปรียบดังเรือที่ขาดหางเสือ องค์กรที่ส่งเสริมให้คนทำงานใช้หลักคำสอนของศาสนาในการดำเนินชีวิตจะลดความขัดแย้งในการทำงาน คนทำงานมีสติ มีสมาธิในการทำงาน รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นต้น

4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานที่หนักขาดการพักผ่อน ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต หากคนไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตจะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับองค์กร เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลงท้ายที่สุด เมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้มีการลาออก เปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนทำงาน หากองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียดและมาตรการผ่อนคลายต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบันเทิงหรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงานได้

5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งสำคัญของคนทำงานการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง ความก้าวหน้าการทำงานและความมั่นคงอาชีพ ในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา เพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ ความรู้ที่ได้นั้นนอกจากจะนำมาใช้ในการทำงานแล้วยังมีความรู้ที่สามารถนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และสังคมทุกวันนี้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เปิดกว้างไม่จำกัดแต่อยู่ในห้องเรียนเท่านั้น คนทำงานสามารถศึกษาหาความรู้ได้จากแหล่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นห้องสมุด อินเทอร์เน็ต สถานศึกษา และสื่อต่าง ๆ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั้นนอกจากการฝึกอบรมความรู้ในการทำงานแล้ว ยังมีช่องทางอื่น เช่น ห้องสมุด สื่อต่าง ๆ ในการแสวงหาความรู้ จะช่วยในการพัฒนาคนทำงานให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งการเปิดโอกาสให้คนทำงานได้มีโอกาสในการศึกษาและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

6. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้

ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุสิ่งของหรือกิจกรรมต่าง ๆ ต้องใช้เงินในการหาความสุข แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอจึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสการเป็นหนี้ของคนทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิตต่าง ๆ หรือหนี้ในระบบ เมื่อมีหนี้สินมีความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรม สภาพจิตใจแย่ลง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลง เพราะต้องทำเพื่อตนเองมากขึ้น สังคมมีแต่การแก่งแย่งเอาเปรียบกัน ครอบครัวขาดความอบอุ่นและแตกแยก ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนักเพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งๆ ที่เชื่อว่าเป็นการให้มีความสุขแก่ตนเองได้ ในองค์กรที่คนทำงานมีปัญหานี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาการจัดการด้านกำลังคน เพราะคนทำงานในองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงขาดความตั้งใจและสมาธิในการทำงานเกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานเพิ่มบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งมีการเสริมสร้างความรู้การดำเนินชีวิตและวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม ไม่เป็นหนี้มีเงินออม องค์กรควรมีโครงการในการสร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่ายที่เหมาะสม และรณรงค์การออมเงิน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหานี้ได้อย่างยั่งยืน

7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมี

ประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคงต้องประกอบด้วย สมาชิกในครอบครัวที่มีความรักสามัคคี ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางการเงิน มีชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นคนในครอบครัวต้องมีความสุขในทุกมิติ มีสุขภาพดี มีน้ำใจให้แกกัน มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เป็นต้น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน องค์กรควรจัดกิจกรรมร่วมกับครอบครัวคนทำงานเพื่อสร้างความเป็นกันเองและความรู้สึกดีต่อกันระหว่างคนทำงานและครอบครัวกับองค์กร กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ความใกล้ชิดกันมากขึ้นระหว่างองค์กรกับครอบครัวคนทำงาน เป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานของคนทำงานมากขึ้น

8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัย สังคมดีคือสังคมที่ความสงบสุขและเอื้อเฟื้อต่อกัน เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมดีได้ คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พักอาศัยมีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่และสังคมสมานฉันท์ ชุมชนหรือองค์กรใดที่พัฒนาสู่การเป็นสังคมดีนั้น ทุกคนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งนี้ เพื่อสร้างสังคมที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน การช่วยกันดูแลแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการทำงาน

นอกจากนั้น ไบรอัน เทรซี (2548 : 91-101) ได้กล่าวถึงการสร้างสถานที่ที่ทำงานไว้ว่า ที่ทำงาน คือ การสร้างสภาวะแวดล้อมที่มีความไว้วางใจที่ทำให้พนักงานรู้สึกยึดเหนี่ยวกับตนเอง รู้สึกดีและมีความสุข รู้สึกได้รับการปกป้องและมั่นคง รู้สึกสบายใจ หัวใจสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจนั้น คือ ปล่อยให้ทำผิดโดยสุจริตโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์หรือทำให้รู้สึกไม่ดี เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับอนุญาตให้เสี่ยง และทำพลาดได้โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกแก้แค้นก็จะทำให้รู้สึกมั่นใจและมั่นคงมากขึ้น ผลที่ได้คือ พนักงานก็จะช่างคิดมากขึ้น สร้างสรรค์มากขึ้น เพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรพนักงานก็จะทำงานอย่างสุดความสามารถ วิธีที่สองในการสร้างสถานที่ที่ทำงาน คือ วางโครงสร้างงานในวิธีที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนที่สุดของพนักงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนของชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ประเด็นนี้ประเด็นเดียวเป็นหนึ่งในข้อสำคัญที่สุดที่ควรคำนึงถึงพนักงาน ส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่เกี่ยวกับลูก หรือพ่อแม่ที่แก่ชรา เมื่อมีปัญหาหรือเรื่องเร่งด่วน เกิดขึ้นในครอบครัว พนักงานควรรู้ว่าจะสามารถหยุดงานเพื่อ ไปแก้ปัญหาที่นั่นได้ทันที การให้ความสนับสนุนและความเข้าใจจากบริษัทหรือองค์กรในระยะยาว และ จ.ภ. (นามแฝง) (ถ้าจร จ้างทอง 2541 : 71) ได้เสนอวิธีการหาความสุขในชีวิตและการทำงานไว้สิบประการ ดังนี้

1. วางเป้าหมายที่สมจริงในแต่ละวันต้องตั้งเป้าหมายให้พอทำได้ตามที่หลวงวิจิตรวาทการ กล่าวไว้ “ชีวิตที่ปราศจากความมุ่งหมาย คือชีวิตที่ปราศจากค่า”
2. การทำชีวิตในบ้านให้อบอุ่นและสดชื่น เพราะบ้านคือวิมานของเรา ควรหาทางทำบ้านให้เป็นสุข
3. การหาประสบการณ์ที่แปลกใหม่ เพื่อเพิ่มหรือเติมรสชาติของชีวิตให้มีสีสันสดใสขึ้น
4. การมีเวลาสำหรับเป็นส่วนตัวเป็นเอกเทศอย่างน้อยวันละครึ่งชั่วโมง เพื่อหาความสุขในการเป็นตัวของตัวเอง
5. พยายามทำใจให้กว้าง มองคนอื่นในแง่ที่ดีบ้าง
6. จงใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นด้วยการสนทนาวิสาสะ และร่วมสนุกกับเพื่อนฝูง
7. จงมีอารมณ์ขัน การหัวเราะและอารมณ์ขันจะช่วยให้ชีวิตหายเคร่งเครียด
8. จงพยายามทำชีวิตทางเพศให้สดชื่น ด้วยการปรึกษาหารือระหว่างกัน และปรึกษาแพทย์หากจำเป็น
9. ใช้เงินอย่างชาญฉลาด การมีเงินใช้จะเป็นความสุข การรู้จักใช้เงินให้เกิดความสุขจึงมีบทบาทสำคัญในชีวิต
10. พยายามรักษาสุขภาพอนามัยที่ดี ด้วยการปฏิบัติตามสุขลักษณะและสุขปฏิบัติ เช่น ออกกำลังกายอย่างน้อยวันละยี่สิบนาที รับประทานอาหารที่สะอาดมีคุณค่า พักผ่อน หลับนอนให้เพียงพอ เป็นต้น

ทำอย่างไรจะให้งาน ประสานกับความสุข : พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)

งานกับความสุขไม่สามารถแยกกันได้ เพราะโดยธรรมชาติงานกับความสุขมักมาด้วยกันเสมอ และงานนำมาได้ทั้งความทุกข์และความสุข อยู่ที่ว่าจะปฏิบัติถูกหรือผิด ถ้าเราปฏิบัติถูก งานก็จะทำให้เกิดสุข ถ้าปฏิบัติผิดงานก็จะทำให้เกิดทุกข์ อยู่ที่เหตุปัจจัยจะเข้ามาประสาน ถ้าเราดำเนินชีวิตถูกต้องตามกฎธรรมชาติ งานก็สามารถมากับความสุข ยกตัวอย่างเช่น คนเราทำงานก็ต้องมีจุดมุ่งหมายว่าทำงานไปทำไม คือ เราต้องมีความต้องการอย่างหนึ่งก่อน แล้วจึงจะทำงาน งานก็คือการกระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น เราทำสวนเพราะเรามีเป้าหมายต้องการให้ต้นไม้เจริญงอกงาม หากงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เราก็จะมีความสุข หรือแม้แต่ในขณะทำ ยังไม่ต้องถึงเป้าหมาย แล้วเห็นทุกอย่างเป็นไปได้ด้วยดี งานก็บหน้าสู่จุดมุ่งหมาย ไกล่เข้าไป ๆ เราก็จะอิมใจ มีความสุขไปเรื่อย ๆ แสดงว่าการทำงานต้องมีจุดหมาย และงานนั้นตรงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ก็เป็นเรื่องของธรรมชาติ งานเป็นเหตุ ผลคือสำเร็จเป้าหมายที่ต้องการ ความต้องการได้รับการตอบสนอง เหตุกับผลตรงกัน ก็เกิดความสุขความพึงพอใจขึ้น นี่เป็นเรื่องของธรรมชาติ แต่มนุษย์ก็

มีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งซับซ้อนนัก เวลาเราทำงานไป ๆ บางทีเราล้มตัวไม่ได้ดำเนินชีวิตตามกฎ
 ธรรมชาติ คือการทำงานของเราไม่เป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ของตัวงานนั้นเราก็ได้รับผลที่ไม่ตรงกับ
 ความต้องการ ตอนนี้จะแหละก็จะเกิดเรื่องเป็นปัญหาขึ้น เมื่อโลกเปลี่ยนไป ความเจริญทางอารยธรรม
 ทำให้ความเป็นอยู่ และความสัมพันธ์ในสังคมซับซ้อนมากขึ้น ทำให้เกิดการสมมติ เหตุปัจจัยอื่นที่
 นอกเหนือจากธรรมชาติ แต่เดิมตามเหตุแห่งธรรมชาติ การทำสวนเป็นทำงาน ผลที่แท้คือความ
 เจริญงอกงามของต้นไม้ เมื่อเราทำเหตุคือทำสวน แล้วได้ผลคือต้นไม้เจริญงอกงาม เราก็มีความสุข
 เมื่อระบบสมมติเกิดขึ้น เราก็มีการกำหนดให้การทำสวนเป็นงานชนิดหนึ่งในสังคม เมื่อทำไปแล้ว
 จะได้รับผลตอบแทน คือเงิน ทำให้มองว่าเงินคือผลของการทำสวน หากมองให้ดีจะเห็นว่าได้ผล
 เกิดขึ้นซ้อนกัน 2 ชั้น กล่าวคือ ต้นไม้เจริญงอกงาม (ผลตามธรรมชาติ) และได้เงินด้วย (ผลจากเหตุ
 สมมติ) บางคนอาจทำสวนเพราะต้องการได้เงิน มิได้ทำเพราะเหตุแห่งธรรมชาติ เราต้องรู้เท่าทันว่า
 ผลตามเหตุสมมติของมนุษย์ ไม่เป็นจริงตามธรรมชาติ จริงไหมที่ว่าเราทำสวนเป็นเหตุ แล้วได้เงิน
 เป็นผล ตอบว่าจริง แต่จริงตามเหตุสมมติ ไม่มีจริงแท้อยู่ในธรรมชาติของตัวมันเอง สมมติ มาจาก
 คำว่า ส + มติ มติแปลว่า ข้อตกลงการยอมรับ หรือรู้กัน ส แปลว่า ร่วมกันสมมติจึงแปลว่า มติ
 ร่วมกัน หรือข้อตกลงร่วมกัน เราต้องตกลงร่วมกันว่าคุณ ไปทำสวนนะ แล้วฉันจะให้เงินคุณ เดือน
 ละ 5,000 บาท หรือ 3,000 บาท ก็แล้วแต่เมื่อตกลงกันอย่างนี้แล้ว ก็เกิดเป็นกฎเกณฑ์ขึ้นมาจากการ
 สมมติ หรือตกลงนั้น ถ้าการตกลงหายไปกฎนี้ก็หมดความหมายไปด้วย กฎมนุษย์ที่สมมตินี้ มนุษย์
 ยกเลิกได้ และหลอกกันได้ เรื่องมันจึงยุ่ง แล้วก็มีผลต่อความสุขความทุกข์ของเรา ชนิดที่เป็นแบบ
 ซับซ้อนหลายชั้นหลายเชิง และถ้าจับไม่ถูกจุด ก็จะสับสนวุ่นวายทั้งตัวคน และสังคม หากเรา
 ดำเนินชีวิตตามกฎธรรมชาติ เราต้องการผลที่ตรงกับเหตุ คือเราต้องการให้ต้นไม้เจริญงอกงาม เรา
 จึงทำสวน ถ้าเราทำสวนโดยต้องการผลธรรมชาติ เรียกว่าดำเนินชีวิตตามกฎธรรมชาติ เราก็จะได้
 ความสุขตลอดเวลา เพราะว่าการกระทำของเรานั้น เป็นเหตุนำมาซึ่งผลโดยตรง ทำสวนไป เห็น
 ต้นไม้เจริญงอกงามขึ้นมา ก็มีความสุขพร้อมไปด้วย และเราก็รู้ทันด้วยว่า การที่ตกลงให้เราได้เงิน
 สามพันบาท หรือห้าพันบาทนั้นเป็นเรื่องสมมติของมนุษย์ เพื่อมาเสริมขึ้นอีกชั้นหนึ่ง ให้เราทำสวน
 ไปได้ด้วยดี คือเราจะได้ตั้งหน้าตั้งตาตั้งใจทำสวนไปได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมัวห่วงกังวลเรื่อง
 ความเป็นอยู่ ถ้าเรารู้เท่าทันสมมติอย่างนี้ เราก็มีความสุขขั้นพื้นฐานขึ้นมาจากความต้องการผลตาม
 ธรรมชาติ และเมื่อได้รับผลตามสมมติด้วยก็จะได้ความสุขซ้อนขึ้นมาอีกชั้นหนึ่ง คือ อยู่ด้วยความ
 รู้เท่าทันสมมติ แต่ถ้าเราหลงสมมติเมื่อไหร่ ก็จะเกิดปัญหาเมื่อนั้น คือ ถ้าเราต้องการแต่ผลตาม
 สมมติ คือต้องการเงิน แต่ไม่ต้องการผลตามธรรมชาติ คือไม่ต้องการให้ต้นไม้เจริญงอกงาม ถ้าเป็น
 อย่างนี้ เราจะทำงานด้วยความทุกข์ เพราะตลอดเวลาทั้งหมด เราไม่ได้นึกถึงความเจริญงอกงามของ
 ต้นไม้ มันจะเจริญงอกงามหรือไม่ เราก็ไม่เอาใจใส่ แต่ใจเราไปรอที่เงิน ตลอดเวลาที่ทำงาน เรา

ไม่ได้มอง ไม่ได้เห็น ไม่ได้มีความสุขจากผลตามกฎธรรมชาติที่เกิดอยู่ตลอดเวลา นั่น แต่ไปคอยผลตามกฎของมนุษย์ ที่จะเกิดขึ้นครั้งเดียวข้างหน้าอีกนาน เมื่อยังไม่ถึงเวลาได้เงิน การทำงานก็เลยเหมือนกับเป็นการทรมาน ที่ว่ายังไม่ได้เงินสักที เมื่อไรหนอเงินจะมา ระหว่างนี้เราก็ต้องจำใจทำสวนไปเรื่อย การทำสวนอย่างนี้จึงเป็นความทุกข์ไปตลอดเวลา

งานวิจัยเกี่ยวกับความสุข

ปริศนาธรรม สิปากดีและคณะ (2550 : บทคัดย่อ) เป็นการศึกษาความสุขของบุคลากรศิริราชและความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกับความสุขของบุคลากรในทุกตำแหน่งอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจำนวน 1,481 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต ในภาพรวมอยู่ในระดับเดียวกับบุคคลทั่วไป การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1. ระบบงาน 2. การเรียนรู้ของพนักงานและการสร้างแรงจูงใจ และ 3. ความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงาน แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เท่ากับ 0.35

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเอง แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงาน และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ .89 .93 และ .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง (\bar{x} = 4.00) 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .29) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .64 และ r = .60 ตามลำดับ)

ยุพิน อังสุโรจน์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการจำนวน 375 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงได้เท่ากับ .92 .91 และ .89 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การวิจารณ์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .514$ และ $.570$ ตามลำดับ)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542: 775) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ เป็นความรู้สึกของบุคคล

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2528) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทศนคติที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก ความสุขของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พึงพอใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความสุข ความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและมีกำลังใจ มีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ และสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ส่งผลต่อถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

สนธิ เหลืองบุตรนาค (2529) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจ หมายถึง ทำที่ความรู้สึกความคิดเห็นที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้นมาแล้วในลักษณะทางบวก คือ พอใจ นิยม ชอบ สนับสนุนหรือมีเจตคติที่ดีต่อบุคคล เมื่อได้รับตอบสนองความต้องการในทางเดียวกัน หากไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการจะเกิดความไม่พอใจเกิดขึ้น

ชรินิ เดชจินดา (2535) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงและไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

สง่า ภูณรงค์ (2540) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ คือ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งมนุษย์ไม่ว่าอยู่ในที่ใดย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานไม่ต่างกัน

พิทักษ์ ทรุษทิบ (2538) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเพียงปฏิกิริยาด้านความรู้สึกต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่แสดงผลออกมาในลักษณะของผลลัพธ์สุดท้ายของกระบวนการประเมิน โดยบ่งบอกทิศทางของผลการประเมินว่าเป็นไปในลักษณะทิศทางบวกหรือทิศทางลบ หรือไม่มีปฏิกิริยาคือเฉย ๆ ต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระตุ้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่เป็นสุข เมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนในสิ่งที่ขาดหายไป และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการแสดงออกของบุคคลที่มีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ

สุเทพ พานิชพันธุ์ (2541) ได้สรุปถึงสิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจไว้ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ประกอบการกิจกรรมต่าง ๆ
2. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา (desirable physical condition) คือ สิ่งแวดล้อมในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งอันก่อให้เกิดความสุขทางกาย
3. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefaction) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่สนองความต้องการของบุคคล
4. ผลประโยชน์ทางสังคม (association attractiveness) คือ ความสัมพันธ์อันดีที่มีร่วมกับผู้ร่วมกิจกรรม อันจะทำให้เกิดความผูกพัน ความพึงพอใจและสภาพการอยู่ร่วมกัน อันเป็นความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งจะทำให้รู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการประกอบกิจกรรม

ปรียากร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้สรุปว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน (factor in the job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงานรายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงานความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

อุกฤษฏ์ ทรงชัยสงวน (2543) ได้รวบรวมกลุ่มแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในรูปแบบของแรงจูงใจไว้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation) ทฤษฎีนี้เขาได้เสนอความต้องการในด้านต่าง ๆ กัน ของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อการอยู่รอด ไปจนถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตนมีคุณค่า และการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น มาสโลว์ ถือว่าการเรียงลำดับความต้องการนี้มีความสำคัญ โดยมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูง ๆ ได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว

2. ทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของ Herzberg ได้กล่าวถึงปัจจัยการจูงใจซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ ได้แก่ โอกาส ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยการบำรุงรักษา ซึ่งเป็นตัวขัดขวางความพึงพอใจ ได้แก่ นโยบายขององค์กร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Mc Celland ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ เป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการความสัมพันธ์ โดยความต้องการความสำเร็จหรือที่เรียกว่า แรงจูงใจไฟส์มัทธินั้น ถ้าบุคคลใดมีสูงจะมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งให้ลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันกันมาตรฐานอันดีเยี่ยม

4. ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล จะประเมินความเป็นไปได้ของผลที่จะบังเกิดขึ้นแล้ว จึงดำเนินการปฏิบัติที่ตนคาดหวังไว้

การจูงใจขึ้นอยู่กับ การคาดหวังของมนุษย์ต่อผลที่เกิดขึ้น ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom นี้ ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เขาปรารถนา

นักวิชาการได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายองค์ประกอบของความพึงพอใจ และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยอื่น ๆ ไว้หลายทฤษฎี

โคร์แมน (Korman 1977, อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง 2542 : 161-162) ได้จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล
2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกให้กลุ่มเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้วางรากฐานจิตวิทยาคนุชยนิยม เขาได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาของอเมริกันเป็นอย่างมาก ทฤษฎีของเขามีพื้นฐานอยู่บนความคิดที่ว่า การตอบสนองแรงขับเป็นหลักการเพียงอันเดียวที่มีความสำคัญที่สุดซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของมนุษย์

มาสโลว์มีหลักการที่สำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเน้นในเรื่องลำดับขั้นความต้องการเขามีความเชื่อว่า มนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการอันใหม่ที่สูงขึ้นแรงจูงใจของคนเรามาจากความต้องการพฤติกรรมของคนเรา มุ่งไปสู่การตอบสนอง ความพอใจ มาสโลว์ แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับด้วยกัน

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการมีอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของคนซ้ำซ้อนกัน บางทีความต้องการหนึ่ง ได้รับการตอบสนองแล้ว ยังไม่สิ้นสุดก็เกิดความต้องการด้านอื่นขึ้นอีก
4. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น ความสำคัญกล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนอง
5. ความต้องการเป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง

ความต้องการพื้นฐานของ Maslow เรียกว่า Hierarchy of Needs มี 5 ลำดับชั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาวและอุจาดตา ยารักษาโรคภัยไข้เจ็บ รวมทั้งที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันแดด ฝน ลม อากาศร้อน หนาว และสัตว์ร้าย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป เช่น หลังจากมนุษย์มีอาหารรับประทานจนอิ่มท้องแล้ว ได้เริ่มหันมาคำนึงถึงความปลอดภัยของ อาหาร หรือสุขภาพ โดยหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องสารพิษที่ติดมากับอาหาร ซึ่งสารพิษเหล่านี้อาจสร้างความไม่ปลอดภัยให้กับชีวิตของเขา เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่าง ๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้น ไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น เช่น ต้องการการเรียกขานจากบุคคลทั่วไปอย่างสุภาพ ให้ความเคารพนับถือตามควรไม่ต้องการการกดขี่ข่มเหงจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวคนอันแท้จริงของตนเอง (Self - actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ลดความต้องการภายนอกลง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้นได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่น ๆ มาก่อนและต้องมีความเข้าใจในชีวิตเป็นอย่างดี

เมื่อวิเคราะห์โดยรอบด้านแล้วจะพบว่าระดับความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น สามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วน ในระดับหนึ่ง เพราะมนุษย์เรตามปกติจะมีระดับความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการสนองตอบก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด การ

ตอบคำถามเรื่องเป้าหมายและคุณค่าของชีวิตมนุษย์ตามแนวของจิตวิทยาแขนงมานุษยนิยมจึงทำได้ เราได้เห็นคำตอบในอีกแง่มุมหนึ่ง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940s นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test (tat) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบTAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบTAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement (nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation (naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (need for power (npower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง
 2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
 3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้
- นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนค์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ **Frederick K. Herzberg** เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน ซึ่งคำตอบที่ได้ก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎี การจูงใจภายนอก (external motivation) เพราะสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้คนมีความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานโดยปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน (motivators) กับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงาน (hygiene) นั้นแยกออกจากกัน และไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่ม จึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน (two-factor theory of motivation) โดย Herzberg ได้ทำการทดลอง โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในบริเวณเมือง Pittsburg รัฐ Pennsylvania ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน" จากการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ จาก การสัมภาษณ์ ได้ข้อสรุปว่า (Herzberg 1982 : 260-263)

1. มีเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบางอย่างที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ ในงาน เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่า บุคคลจะไม่มี ความพอใจในงานที่ทำเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (achievement) คือ ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกว่า เขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่เป็น นั้นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด

ที่บอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้ โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. มีเงื่อนไขบางอย่างที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในการทำงาน แต่ว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นอีก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors หรือ hygiene factors) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (company policy and administration policies) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็น นโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้อง กับนโยบาย

2.2 การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขต หรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

2.3 เงินเดือน (salary) หรือค่าตอบแทน (compensation) หมายถึง ผลตอบแทน จากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superior) หมายถึง การติดต่อ สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกาย หรืออวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง ความเสถียรของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 สถานะของอาชีพ (status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

2.7 สภาพการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกที่เหมาะสมทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ

ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งความสบายในการทำงาน เป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อม อื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relations with subordinates) หมายถึง การติดต่อ สัมพันธ์ การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน ได้มีความเข้าใจซึ่งกัน และกันเป็นอย่างดี

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้น เป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

2.10 โอกาสเจริญเติบโต (possibility of growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง การติดต่อ การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี จากผลการวิจัยของ Herzberg (1982 : 263) ทำให้เข้าใจได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำนั้น คือ ถ้าไม่มีปัจจัยค่าจ้าง ย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ หรือถึงแม้จะมีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่า จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ ในการทำงานนั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้น หรือจูงใจให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน ที่ทำเท่านั้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องเสริมสร้างให้มีปัจจัยจูงใจอย่างเหมาะสม เพียงพอ รวมทั้งต้องจัดให้มีปัจจัยค่าจ้างขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึก พึงพอใจในงานอันจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถ และเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา
5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)
7. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช โดยครอบคลุมทั้ง 16 สาขาการพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 2,723 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาล จำนวน 400 คน ซึ่งกำหนดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamnae)

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

กำหนดให้ n หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา
 N หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด
 e หมายถึง ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นกำหนดให้เป็น
 $5\% = .05$

$$\text{แทนค่าสูตร} \quad n = \frac{2,723}{1+2,723 (0.05)^2} = 400$$

3. การสุ่มตัวอย่างดำเนินการแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็นสาขาการพยาบาล แต่ละสาขาการพยาบาลประกอบด้วยหอผู้ป่วยและหน่วยตรวจ จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามลำดับ กำหนดจำนวนตัวอย่างที่จะสุ่มให้เป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลในแต่ละสาขาการพยาบาล โดยวิธีการคำนวณหาค่าแบบบัญญัติโดยตรงนี้ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนพยาบาลและจำนวนตัวอย่างจำแนกตามสาขาการพยาบาล

| สาขาการพยาบาล | พยาบาลชาย | พยาบาลหญิง | รวม | จำนวนตัวอย่าง |
|-------------------------------------|-----------|------------|-------|---------------|
| งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ | 3 | 227 | 330 | 48 |
| งานการพยาบาลจักษุ-โสตฯ | 2 | 76 | 88 | 14 |
| งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก | 7 | 212 | 219 | 32 |
| งานการพยาบาลผ่าตัด | 8 | 283 | 291 | 43 |
| งานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ | 9 | 250 | 259 | 38 |
| งานการพยาบาลรังสีวิทยา | 2 | 92 | 94 | 14 |
| งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ^๑ | 19 | 505 | 524 | 76 |
| งานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา | - | 315 | 315 | 46 |
| งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวช | 13 | 510 | 523 | 76 |
| งานการพยาบาลปฐมภูมิ | 1 | 19 | 20 | 3 |
| งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด | 2 | 40 | 42 | 6 |
| สำนักงานฝ่ายการพยาบาล | - | 8 | 8 | 2 |
| โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล | - | 10 | 10 | 2 |
| รวม | 66 | 2,657 | 2,723 | 400 |

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1.1 สถานภาพทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
- 1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รัดับรายได้ต่อเดือน
- 1.3 สถานภาพทางสังคม ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.4 การรับรู้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร 5 ด้านคือ
 - 1.4.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
 - 1.4.2 ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 - 1.4.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน
 - 1.4.4 ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน
 - 1.4.5 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช

2.1 ความสุขทางกาย

2.2 ความสุขทางใจ

2.3 ความสุขทางสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และประเมินค่า 5 รัดับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่มีต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล จำนวน 41 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 รัดับ ตามแบบของลิเคิต (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสุขทั่วไป สร้างขึ้นโดยกรมสุขภาพจิต (อภิชัย มงคล และคณะ 2544) จำนวน 15 ข้อ

| ข้อความเชิงบวก | ระดับความคิดเห็น |
|----------------|----------------------------------------|
| 1 | มีระดับความรู้สึกที่เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 2 | มีระดับความรู้สึกที่เห็นด้วยน้อย |
| 3 | มีระดับความรู้สึกที่เห็นด้วยปานกลาง |
| 4 | มีระดับความรู้สึกที่เห็นด้วยมาก |
| 5 | มีระดับความรู้สึกที่เห็นด้วยมากที่สุด |

การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร โดยการค้นคว้าจากหนังสือ บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ และเอกสารต่างๆ จากห้องสมุดและทางอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เป็นข้อมูล ทุติยภูมิ (Secondary Data)

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามกรอบแนวคิดของการศึกษา โดยประยุกต์จาก

2.1 แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของ Frederick K. Herzberg และ

2.2 ดัชนีชี้วัดความสุขของประชาชนทั่วไป ของกรมสุขภาพจิตโดยนายแพทย์ อภิชัย มงคล ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุง

4. นำเครื่องมือที่สร้างไปทดลองใช้ กับกลุ่มประชากรในฝ่ายการพยาบาล จำนวน 30 ชุด แล้วนำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยตรวจสอบความตรงของด้านเนื้อหา ภาษาที่ใช้ สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจนตรงตามที่ต้องการสอบถามและครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษา และนำไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเพื่อให้มีความเที่ยงตรง จำนวน 3 ท่าน

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 30 ราย ซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ของครอนบาช (Cronbach's alpha) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมีค่าเท่ากับ 0.871 และความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.805 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำแบบสอบถามไปใช้ได้ จึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากร จำนวน 400 ราย ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามขั้นตอนดังนี้

1. ประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัยและฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นพยาบาล ด้วยแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ینگผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้ว จำนวน 400 ราย โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกไปเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง

3. ในระหว่างเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ทุกฉบับ ว่ามีความสมบูรณ์ของข้อมูลหรือไม่ เมื่อมีข้อผิดพลาดในเรื่องของข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะดำเนินการสอบถามใหม่ทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ (Statistical Package for the Social Science) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูล ความสุขในการทำงาน และการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นทั้งรายด้าน และรายข้อ

เกณฑ์การประเมินระดับความรู้สึกและความสุข จากแบบสอบถาม แบ่งเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

| | | |
|------------------------------|---------|--------------------------------|
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 | หมายถึง | มีความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 | หมายถึง | มีความสุขอยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 | หมายถึง | มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 | หมายถึง | มีความสุขอยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 | หมายถึง | มีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด |

3. ทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง (test difference hypothesis) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจึงจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้ง โดยใช้ Scheffe Analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 ต่อไป

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

| | |
|-------------------|----------------------------|
| r = 0 - ±0.29 | ไม่มีความสัมพันธ์ |
| r = ±0.30 - ±0.49 | มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ |
| r = ±0.50 - ±0.69 | มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |
| r = ±0.70 - ±0.89 | มีความสัมพันธ์ระดับสูง |
| r = ±0.90 - ±1.00 | มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก |

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ดังนี้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็น บวก หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น ลบ หมายความว่า ตัวแปรมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

5. สร้างตัวแบบสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้วยตัวแปรอิสระ และทำการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช กับตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์อีกครั้งหนึ่ง ว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการใช้ค่า Pearson Correlation

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช การทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง (Test differences hypothesis) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงาน และการสร้างตัวแบบในการทำนายระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ด้วยตัวแปรอิสระ เพื่อตอบสนองคำถามการวิจัย ในการศึกษานี้ จึงเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล จำแนกตามสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสถานภาพทางสังคม (แสดงไว้ในตารางที่ 2)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (แสดงไว้ในตารางที่ 3 - 6)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามแปรอิสระ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคลกับความสุขในการทำงาน และการสร้างตัวแบบในการทำนายระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ด้วยตัวแปรอิสระ (แสดงไว้ในตารางที่ 7 - 25)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาล จำแนกตามสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสถานภาพทางสังคม

| ลำดับ | ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน;N=400) | ร้อยละ |
|--------------------------|------------------------|---------------------|--------|
| สถานภาพทางประชากร | | | |
| 1 | เพศ | | |
| | ชาย | 65 | 16.2 |
| | หญิง | 335 | 83.8 |
| 2 | อายุ | | |
| | 20-30 ปี | 110 | 27.5 |
| | 31-40 ปี | 149 | 37.3 |
| | 41-50 ปี | 99 | 24.8 |
| | 51-60 ปี | 42 | 10.5 |
| 3 | สถานภาพ | | |
| | โสด | 219 | 54.8 |
| | สมรส | 160 | 40.0 |
| | หย่า | 16 | 4.0 |
| | หม้าย | 5 | 1.3 |
| 4 | ระดับการศึกษา | | |
| | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 353 | 88.3 |
| | ปริญญาโท | 45 | 11.3 |
| | ปริญญาเอก | 2 | 0.5 |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| ลำดับ | ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน;N=400) | ร้อยละ |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------|--------|
| สถานภาพทางสังคม | | | |
| 5 | ประสบการณ์ในการทำงาน | | |
| | 1-5 ปี | 79 | 19.8 |
| | 6-10 ปี | 66 | 16.5 |
| | 11-15 ปี | 67 | 16.8 |
| | 16-20 ปี | 76 | 19.0 |
| | 21-25 ปี | 43 | 10.8 |
| | 26 ปีขึ้นไป | 69 | 17.3 |
| สถานภาพทางเศรษฐกิจ | | | |
| 6 | รายได้ | | |
| | 10,000-20,000 บาท/เดือน | 178 | 44.5 |
| | 20,001-30,000 บาท/เดือน | 109 | 27.3 |
| | 30,001-40,000 บาท/เดือน | 59 | 14.8 |
| | 40,001-50,000 บาท/เดือน | 32 | 8.0 |
| | 50,001-60,000 บาท/เดือน | 17 | 4.3 |
| | 60,001 ขึ้นไป | 5 | 1.3 |

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.8 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีสถานภาพ โสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.8 และมีสถานภาพหม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 วุฒิการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 88.3 สำหรับสถานภาพทางสังคม พบว่าประสบการณ์ทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0 ประสบการณ์ทำงานระหว่าง 21- 25 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.8 ส่วนสถานภาพทางเศรษฐกิจ พยาบาลส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา เป็น 20,001 - 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และรายได้ 60,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (ตารางที่ 3-6)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายด้าน

| ความสุขในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------------|-----------|------|-------|
| ด้านความสุขทางใจ | 3.88 | 0.80 | มาก |
| ด้านความสุขทางกาย | 3.66 | 0.91 | มาก |
| ด้านความสุขทางสังคม | 3.57 | 0.85 | มาก |
| โดยรวม | 3.70 | 0.57 | มาก |

จากตารางที่ 3 ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความสุขทางใจมีค่าสูงสุด ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมาคือ ด้านความสุขทางกาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านความสุขทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสุขทางใจของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ

| ความสุขในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----------------------------------------------|-----------|------|-------|
| ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง | 4.01 | 0.76 | มาก |
| ท่านรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ต่อสังคม | 3.97 | 0.80 | มาก |
| ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น | 4.10 | 0.81 | มาก |
| ท่านพอใจรูปร่างหน้าตาของตนเอง | 3.74 | 0.84 | มาก |
| ท่านมีความรู้สึกว่าท่านประสบความสำเร็จในชีวิต | 3.59 | 0.82 | มาก |
| โดยรวม | 3.88 | 0.61 | มาก |

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสุขทางใจ ของพยาบาล โรงพยาบาล ศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด ($\bar{x} = 4.10$) ข้อท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเอง มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 4.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จในชีวิต ($\bar{x} = 3.59$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสุขทางกายของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ

| ความสุขในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| ท่านสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ด้วยตนเอง | 3.78 | 0.90 | มาก |
| ท่านไม่มีโรคภัยที่ต้องไปปรับการรักษาเป็นประจำ | 3.58 | 1.20 | มาก |
| ท่านมีความสุขที่ได้เริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ | 3.80 | 0.71 | มาก |
| ท่านมีเวลาพักผ่อนคลายเครียด | 3.21 | 1.00 | ปานกลาง |
| ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามความคาดหวัง | 3.92 | 0.74 | มาก |
| โดยรวม | 3.66 | 0.64 | มาก |

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความสุขทางกาย ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามความคาดหวัง มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.92$) ข้อท่านมีความสุขที่ได้เริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.80$) และข้อที่มีระดับความสุขปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีเวลาพักผ่อนคลายเครียด ($\bar{x} = 3.21$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ด้านความสุขทางสังคม ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ

| ความสุขในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|------------------------------------------|-----------|------|---------|
| ท่านมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน | 3.39 | 0.85 | ปานกลาง |
| ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | 3.75 | 0.82 | มาก |
| ท่านสามารถเผชิญกับเหตุการณ์ที่ร้ายแรงได้ | 3.61 | 0.88 | มาก |
| ท่านมีผู้ช่วยเหลือยามที่ท่านต้องการเสมอ | 3.62 | 0.81 | มาก |
| ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | 3.47 | 0.88 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.57 | 0.69 | มาก |

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสุขในการทำงานด้านความสุขทางสังคม ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ชื่อท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.75$) ชื่อท่านมีผู้ช่วยเหลือยามที่ท่านต้องการเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.62$) สำหรับชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และท่านมีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ($\bar{x} = 3.47$ และ $\bar{x} = 3.39$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน

โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกับความสุขในการทำงาน และการสร้างตัวแบบในการทำนายระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ด้วยตัวแปรอิสระ (แสดงไว้ในตารางที่ 7 – 25)

การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล (ตารางที่ 7 – 12)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายด้าน

| ความสุขในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------------|-----------|------|---------|
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | 3.34 | 0.89 | ปานกลาง |
| ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | 2.98 | 1.16 | ปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน | 3.56 | 0.82 | มาก |
| ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน | 3.14 | 0.94 | ปานกลาง |
| ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน | 3.51 | 0.85 | มาก |
| โดยรวม | 3.31 | 0.58 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาคือด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.51$ และ $\bar{x} = 3.34$ ตามลำดับ) สำหรับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{x} = 2.98$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านนโยบายการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงาน | 3.58 | 0.87 | มาก |
| หน่วยงานมีการสนับสนุนงบบฯ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่าง | 3.49 | 0.88 | ปานกลาง |
| เพียงพอ สามารถทำงานสะดวกขึ้น | | | |
| ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม | 3.49 | 0.79 | ปานกลาง |
| สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานได้อย่างสบายใจ | 3.37 | 0.91 | ปานกลาง |
| นโยบายด้านการพัฒนาระบบการให้บริการ ช่วยทำให้การทำงานสะดวกขึ้น | 3.39 | 0.88 | ปานกลาง |
| โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน มีความชัดเจนและคล่องตัว | 3.38 | 0.89 | ปานกลาง |
| กระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรเหมาะสมและเป็นธรรม | 3.16 | 0.96 | ปานกลาง |
| นโยบายด้านการเชื่อมโยง ระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานช่วยให้ | 3.39 | 0.84 | ปานกลาง |
| การทำงานสะดวก และมีประสิทธิภาพขึ้น | | | |
| การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม | 2.96 | 0.91 | ปานกลาง |
| โอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูล | 3.15 | 0.94 | ปานกลาง |
| ต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงาน | | | |
| โดยรวม | 3.34 | 0.68 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 8 พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.34$) โดยข้อผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.58$) ข้อหน่วยงานมีการสนับสนุนงฯ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ สามารถทำงานสะดวกขึ้น และข้อภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.49$) และข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 2.96$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ทำ | 3.05 | 1.00 | ปานกลาง |
| เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว | 2.80 | 0.96 | ปานกลาง |
| เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น | 2.83 | 0.96 | ปานกลาง |
| ค่าตอบแทนค่าเวรมีความเหมาะสม | 2.86 | 0.96 | ปานกลาง |
| สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพ | 3.23 | 1.27 | ปานกลาง |
| มีความเหมาะสม | | | |
| สวัสดิการด้านห้องพักที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสม | 3.03 | 1.04 | ปานกลาง |
| และเพียงพอ | | | |
| สวัสดิการทางด้านการเดินทางมีรถรับ-ส่ง สะดวกสบาย | 3.07 | 0.93 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 2.98 | 0.84 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 9 พบว่าการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้อโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$) โดยข้อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพมีความเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.23$) ข้อสวัสดิการทางด้านการเดินทางมีรถรับ-ส่ง สะดวกสบาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.07$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ($\bar{x} = 2.80$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม และเป็นกันเอง | 3.73 | 0.74 | มาก |
| ท่านรู้สึกสบายใจที่ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำได้ตลอดเวลา | 3.52 | 0.86 | มาก |
| ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | 3.80 | 0.69 | มาก |
| สามารถติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างกันด้วยดี | 3.63 | 0.81 | มาก |
| ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | 3.59 | 0.86 | มาก |
| เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น | 3.55 | 0.76 | มาก |
| ท่านรู้สึกสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา | 3.21 | 0.97 | ปานกลาง |
| เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน | 3.48 | 0.93 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.56 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 10 พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.56$) โดยข้อท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.80$) ข้อเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม และเป็นกันเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.73$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน และท่านรู้สึกสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.48$ และ $\bar{x} = 3.21$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| หน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก | 3.31 | 0.94 | ปานกลาง |
| ท่านพึงพอใจกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน | 3.30 | 0.88 | ปานกลาง |
| จำนวนบุคลากรกับจำนวนห้องน้ำมีความเหมาะสม | 2.89 | 1.06 | ปานกลาง |
| ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกสบาย | 3.49 | 0.87 | ปานกลาง |
| ห้องน้ำในหน่วยงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ | 3.18 | 0.96 | ปานกลาง |
| ร้านอาหารในบริเวณหน่วยงานมีความสะอาด | 3.10 | 0.90 | ปานกลาง |
| หน่วยงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน | 2.89 | 0.97 | ปานกลาง |
| จำนวนบุคลากรกับร้านอาหารในบริเวณหน่วยงานมีความเหมาะสม | 2.92 | 1.01 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.14 | 0.71 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 11 พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้อ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$) โดยข้อที่ท่านสามารถเดินทางมาทำงานได้อย่างสะดวกสบาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.49$) ส่วนข้อหน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จำนวนบุคลากรกับจำนวนห้องน้ำมีความเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน ($\bar{x} = 2.89$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายชื่อ

| ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| ท่านรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด | 3.84 | 0.77 | มาก |
| ท่านมีโอกาสได้รับผิดชอบงานมากขึ้น | 3.70 | 0.76 | มาก |
| ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ | 3.84 | 0.73 | มาก |
| ท่านรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน | 3.79 | 0.72 | มาก |
| หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาตนเอง | 3.40 | 0.96 | ปานกลาง |
| เพื่อความก้าวหน้าในงาน | | | |
| ท่านมีโอกาสเข้ารับการอบรมมากขึ้น | 3.36 | 0.89 | ปานกลาง |
| ท่านมีเวลาทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน | 3.05 | 1.00 | ปานกลาง |
| ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น | 3.08 | 1.00 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.51 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.51$) โดยข้อที่ท่านรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.84$) ส่วนข้อที่ท่านรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อท่านมีเวลาทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.05$)

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ (ตารางที่ 13 – 23)

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานหลัก (H0) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง (H1) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล แตกต่างกันไปตามเพศ

ตารางที่ 13 ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
จำแนกตามเพศ

| เพศ | N | \bar{X} | S.D. | t | Sig. | ทดสอบสมมติฐาน |
|------|-----|-----------|------|-------|------|---------------|
| ชาย | 65 | 3.59 | 0.66 | 1.671 | .122 | ไม่แตกต่าง |
| หญิง | 335 | 3.71 | 0.55 | | | |
| รวม | 400 | 3.69 | 0.57 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (Sig = .122) ไม่แตกต่างกันไปตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานหลัก (H0) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง (H1) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล แตกต่างกันไปตามอายุ

ตารางที่ 14 ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
จำแนกตามอายุ

| อายุ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig. | ทดสอบ สมมติฐาน |
|------------|-----|-----------|------|------|-------|-------------------|
| 20 – 30 ปี | 110 | 3.54 | 0.66 | 6.36 | .000* | แตกต่าง |
| 31 – 40 ปี | 149 | 3.68 | 0.56 | | | |
| 41 – 50 ปี | 99 | 3.74 | 0.52 | | | |
| 51 – 60 ปี | 42 | 3.97 | 0.35 | | | |
| รวม | 400 | 3.69 | 0.57 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (Sig = .000) แตกต่างกันไปตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

| อายุ | \bar{X} | 20-30 ปี | 31-40 ปี | 41-50 ปี | 51-60 ปี |
|------------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| | | 3.54 | 3.68 | 3.74 | 3.97 |
| 20 – 30 ปี | 3.54 | - | .15 | .21 | .43* |
| 31 – 40 ปี | 3.68 | | - | .06 | .28* |
| 41 – 50 ปี | 3.74 | | | - | .22 |
| 51 – 60 ปี | 3.97 | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่าพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุ ระหว่าง 20 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี แต่ไม่แตกต่างจากกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี

สมมติฐานที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานหลัก (H0) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพ

สมมติฐานรอง (H1) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล แตกต่างกันไปตามสถานภาพ

ตารางที่ 16 ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสถานภาพสมรส

| สถานภาพ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig. | ทดสอบสมมติฐาน |
|---------|-----|-----------|------|------|-------|---------------|
| โสด | 219 | 3.62 | 0.61 | 2.81 | .039* | แตกต่าง |
| สมรส | 160 | 3.77 | 0.52 | | | |
| หย่า | 16 | 3.73 | 0.37 | | | |
| หม้าย | 5 | 4.01 | 0.37 | | | |
| รวม | 400 | 3.69 | 0.57 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (Sig = .039) แตกต่างกันไปตามสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

| สถานภาพ | \bar{X} | โสด | สมรส | หย่า | หม้าย |
|---------|-----------|------|------|------|-------|
| | | 3.62 | 3.77 | 3.73 | 4.01 |
| โสด | 3.62 | - | .15 | .11 | .39 |
| สมรส | 3.77 | | - | .04 | .24 |
| หย่า | 3.73 | | | - | .28 |
| หม้าย | 4.01 | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชตามสถานภาพ ไม่พบรายคู่ใดที่มีความสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานหลัก (H0): ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง (H1): ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

ตารางที่ 18 ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig. | ทดสอบสมมติฐาน |
|------------------------|-----|-----------|------|------|-------|---------------|
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 353 | 3.66 | 0.58 | 3.53 | .030* | แตกต่าง |
| ปริญญาโท | 45 | 3.87 | 0.49 | | | |
| ปริญญาเอก | 2 | 4.23 | 0.14 | | | |
| รวม | 400 | 3.67 | | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (Sig = .030) แตกต่างกันไปตามสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

| ระดับการศึกษา | \bar{X} | ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า | ปริญญาโท | ปริญญาเอก |
|------------------------|-----------|----------------------------|----------|-----------|
| | | 3.66 | 3.87 | 4.23 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 3.66 | - | .21 | .57 |
| ปริญญาโท | 3.87 | | - | .37 |
| ปริญญาเอก | 4.23 | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราชตามระดับการศึกษา ไม่พบรายคู่ใดที่มีความสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะมนุษยศาสตร์
สมมติฐานที่ 5 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามรายได้
สมมติฐานหลัก (H0) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ไม่แตกต่างกันไปตามรายได้
สมมติฐานรอง (H1) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล แตกต่างกันไปตามรายได้

ตารางที่ 20 ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
จำแนกตามรายได้

| รายได้ | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig. | ทดสอบ สมมติฐาน |
|---------------------------|-----|-----------|------|------|-------|-------------------|
| 10,000 – 20,000 บาท/เดือน | 177 | 3.60 | 0.60 | 4.34 | .001* | แตกต่าง |
| 20,001 – 30,000 บาท/เดือน | 110 | 3.65 | 0.56 | | | |
| 30,001 – 40,000 บาท/เดือน | 59 | 3.77 | 0.60 | | | |
| 40,001 – 50,000 บาท/เดือน | 32 | 4.03 | 0.29 | | | |
| 50,001 – 60,000 บาท/เดือน | 17 | 3.90 | 0.38 | | | |
| 60,001 บาท/เดือน ขึ้นไป | 5 | 3.95 | 0.22 | | | |
| รวม | 400 | 3.69 | 0.57 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (Sig = .001) แตกต่างกันไปตามรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

| รายได้ | \bar{X} | 10,000 – 20,000 บาท/เดือน | 20,001 – 30,000 บาท/เดือน | 30,001 – 40,000 บาท/เดือน | 40,001 – 50,000 บาท/เดือน | 50,001 – 60,000 บาท/เดือน | 60,001 บาท/เดือน ขึ้นไป |
|---------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | | 3.60 | 3.65 | 3.77 | 4.03 | 3.90 | 3.95 |
| 10,000 – 20,000 บาท/เดือน | 3.60 | - | .06 | .17 | .43* | .30 | .35 |
| 20,001 – 30,000 บาท/เดือน | 3.65 | | - | .11 | .38* | .25 | .29 |
| 30,001 – 40,000 บาท/เดือน | 3.77 | | | - | .27 | .13 | .18 |
| 40,001 – 50,000 บาท/เดือน | 4.03 | | | | - | .13 | .08 |
| 50,001 – 60,000 บาท/เดือน | 3.90 | | | | | - | .05 |
| 60,001 บาท/เดือน ขึ้นไป | 3.95 | | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับรายได้แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ พยาบาลที่มีรายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท/เดือน มีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีรายได้ ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท/เดือน และ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน

สมมติฐานที่ 6 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานหลัก (H0) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานรอง (H1) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 22 ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| ประสบการณ์ การทำงาน | n | \bar{X} | S.D. | t | Sig. | ทดสอบ สมมติฐาน |
|------------------------|-----|-----------|------|------|-------|-------------------|
| 1 – 5 ปี | 79 | 3.54 | 0.57 | 4.97 | .000* | แตกต่าง |
| 6 – 10 ปี | 65 | 3.61 | 0.62 | | | |
| 11 – 15 ปี | 68 | 3.64 | 0.55 | | | |
| 16 – 20 ปี | 76 | 3.72 | 0.50 | | | |
| 21 – 25 ปี | 43 | 3.68 | 0.74 | | | |
| 26 ปี ขึ้นไป | 69 | 3.96 | 0.38 | | | |
| รวม | 400 | 3.69 | 0.57 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงการทดสอบสมมติฐาน ยอมรับว่าความสุขในการทำงานของ
พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (Sig = .000) แตกต่างกันไปตามประสบการณ์การทำงาน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe
ปรากฏผลดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

| ประสบการณ์การทำงาน | \bar{X} | 1 – 5 ปี | 6 – 10 ปี | 11 – 15 ปี | 16 – 20 ปี | 21 – 25 ปี | 26 ปี ขึ้นไป |
|--------------------|-----------|----------|-----------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| | | 3.54 | 3.61 | 3.64 | 3.72 | 3.68 | 3.96 |
| 1 – 5 ปี | 3.54 | - | .08 | .10 | .18 | .14 | .43* |
| 6 – 10 ปี | 3.61 | | - | .02 | .11 | .06 | .35* |
| 11 – 15 ปี | 3.64 | | | - | .08 | .04 | .33* |
| 16 – 20 ปี | 3.72 | | | | - | .04 | .25 |
| 21 – 25 ปี | 3.68 | | | | | - | .29 |
| 26 ปี ขึ้นไป | 3.96 | | | | | | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (ตารางที่ 24)

สมมติฐานที่ 7 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล สัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

สมมติฐานหลัก (H0) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล ไม่สัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

สมมติฐานรอง (H1) : ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล สัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (n = 400)

| ตัวแปร | ความสุขในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | การแปลผล |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|----------|
| การรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล | .72* | สูง |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 7 ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล สัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ($r = .72$)

สร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ
(Multiple linear regressions)

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช

| ตัวแปรอิสระ | B | Beta | t | Sig. | Pearson Correlation |
|-----------------------------------------------------------------|-------|------|--------|-------|------------------------|
| (ค่าคงที่) | 1.094 | | 6.892 | .000 | |
| เพศ (x ₁) | .046 | .030 | .858 | .392 | .078 |
| อายุ (X ₂) | .005 | .009 | .138 | .890 | .208** |
| สถานภาพสมรส (x ₃) | .019 | .021 | .557 | .578 | .133** |
| ระดับการศึกษา (x ₄) | .018 | .011 | .296 | .767 | .131** |
| รายได้ (x ₅) | .029 | .089 | 1.373 | .170 | .210** |
| ประสบการณ์การทำงาน (X ₆) | .018 | .038 | .751 | .453 | .221** |
| การรับรู้ต่อการบริหารงาน ด้านทรัพยากรบุคคล (X ₇) | .702 | .702 | 20.197 | .000* | .724** |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2-tailed)

จากตารางที่ 25 พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล (Sig = .000) เป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงสามารถสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

$$\text{จากสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย } \hat{Y} = \alpha + \beta X$$

$$\hat{Y} = 1.094 + 0.702 X_7 = 1.796$$

เมื่อ \hat{Y} = ค่าทำนายระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

X_7 = การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ทำการทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช กับตัวแปรอิสระอีกครั้งหนึ่งว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการใช้ค่า Pearson Correlation ปรากฏผลดังตารางที่ 25 พบว่าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (2-tailed) โดยการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมากที่สุด ($r = .724$) รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน ($r = .221$) รายได้ ($r = .210$) อายุ ($r = .208$) สถานภาพ ($r = .133$) และระดับการศึกษา ($r = .131$) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เรื่องระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลศิริราช ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยศึกษาจากพยาบาลที่ได้รับการสุ่ม จำนวนทั้งหมด 400 คน จะเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และความสุขในการทำงานด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล ซึ่งแบ่งออกเป็นสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสถานภาพทางสังคม ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสุขโดยรวมในการดำเนินชีวิต ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านบริหารการพยาบาล และด้านวิชาการ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และความสุขในการทำงาน เมื่อทดลองใช้เท่ากับ .87 และ .81 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งสิ้น 405 ฉบับส่งให้กับพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ด้วยตนเอง และได้รับการตอบกลับภายในระยะเวลา 15 วัน และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.76 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่ม เป็นรายคู่อีกครั้ง โดยใช้ Scheffe Analysis และสร้างตัวแบบสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regression) เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้วยตัวแปรอิสระ และทำการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชกับตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาใช้ในการพยากรณ์อีกครั้งหนึ่งว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด และมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Person's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 4 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามระดับ

การศึกษา

สมมติฐานที่ 5 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันตามรายได้

สมมติฐานที่ 6 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันไปตามประสบการณ์

ในการทำงาน

สมมติฐานที่ 7 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการการ

บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 83.8 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.8 และมีสถานภาพหม้ายน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 88.3 ประสบการณ์ทำงานพยาบาลส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.8 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.0 ประสบการณ์การทำงาน 21 - 25 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.8 สำหรับรายได้ของพยาบาล พบว่า พยาบาลมีรายได้ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือนมาก

ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมาเป็น 20,001 – 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 27.3 และ รายได้ 60,001 ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3

2. ศึกษาการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า

2.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงคือ ด้านความสุขทางใจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมาคือ ด้านความสุขทางกาย และด้านความสุขทางสังคม ($\bar{x} = 3.66$ และ $\bar{x} = 3.57$ ตามลำดับ)

2.2 การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.51$) สำหรับด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน และด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.34$, $\bar{x} = 3.14$ และ $\bar{x} = 2.98$ ตามลำดับ)

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาล และการสร้างตัวแบบในการทำนายระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ด้วยตัวแปรอิสระ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยระดับความสุขของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามเพศ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไม่ไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 1

3.2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช แตกต่างไปตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 2 3 4 5 และ 6

3.3 การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูง กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ($r = .72$) อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 7

3.4 การวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จากตัวแปรอิสระ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = .724$) และสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ได้ร้อยละ

54.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.389 และสมการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เมื่อทราบการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็น $\hat{Y} = 1.094 + 0.702X_1$

อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายผล โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จากการศึกษาพบว่า พยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (ตารางที่ 3) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านของความสุขในการทำงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรรณิภา สืบสุข (2548) และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.75$, $\bar{x} = 3.66$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Foren (2004) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการต่อผู้ป่วย พบว่าพยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งอธิบายได้จากการที่พยาบาลประจำการ มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการช่วยเหลือกัน และเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ มีการร่วมคิด และหาเหตุผลในการแก้ปัญหา ทั้งนี้ทำให้เกิดความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (อ้างถึงใน พรรณิภา สืบสุข, 2548) ที่ว่า ความสุขที่แท้จริง เป็นความสุขที่บุคคลแสวงหามาได้ ด้วยความเป็นธรรมทั้งในเจตนา และการกระทำ ที่ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือได้มาด้วยการแก่งแย่ง เบียดเบียนจากผู้อื่น นอกจากนี้การที่พยาบาล ได้ดูแลผู้ป่วย และครอบครัวของผู้ป่วยนั้น ทำให้เกิดความภูมิใจในหน้าที่การงาน และการได้ใกล้ชิดกับผู้มาใช้บริการ พยาบาลจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ในการให้บริการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2545) ส่งผลให้พยาบาล มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานดังกล่าว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของประภัสสร ฉันทศรัทธา และยุพิน อังสุโรจน์ (2546) ที่รายงานคุณภาพชีวิตของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต ซึ่งพบว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือการมีความรู้สึกเป็นสุข พึงพอใจในการทำงาน รู้สึกว่าการทำงานนั้นมีคุณค่า ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสุขทางใจ ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.88$) พยาบาลรู้สึกมีความสุขที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น และรู้สึกมีความภูมิใจในตัวเอง ซึ่งสองข้อนี้พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.10$ และ $\bar{x} = 4.01$ ตามลำดับ) อธิบายได้

ว่าเนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาล เป็นงานที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วย และญาติผู้ป่วยโดยตรง ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับความปลอดภัย ทำให้เกิดความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติกันนั้นมีคุณค่าสูง เมื่อทำแล้วเกิดความรู้สึกที่ดี ภาคภูมิใจ และมองว่างานที่ตัวเองทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้เกิดความสุขทางใจต่องานที่ทำอยู่

ความสุขในการทำงาน ด้านความสุขทางกาย ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามความคาดหวัง ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาคือท่านมีความสุขที่ได้เริ่มทำในสิ่งใหม่ๆ ($\bar{x} = 3.80$) อธิบายได้ว่า พยาบาลรู้สึกว่าการพยาบาลเป็นงานที่เมื่อทำแล้วเกิดความรู้สึกที่ดี ว่าได้ทำให้ผู้อื่นได้รับความปลอดภัย จึงเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือ ดูแล เอาใจใส่ และมองว่างานที่ตัวเองมีประโยชน์ต่อสังคม มีทัศนคติทางบวกในงาน เกิดความรู้สึกภูมิใจ สุขใจที่ได้ทำงานที่ตนชอบ และงานที่ตัวเองประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ เกิดพลังในการทำงาน แต่เนื่องจากลักษณะของงานวิชาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลมีเวลาพักผ่อน คลายความเครียดน้อย ส่งผลให้ข้อนี้มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.21$)

ความสุขในการทำงาน ด้านความสุขทางสังคม ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$) อธิบายได้ว่า พยาบาลได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน และพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ในระหว่างปฏิบัติงาน ให้การช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ ส่งผลให้พยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งข้อนี้พบว่ามีความคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.75$) และเนื่องจากกิจกรรมการทำงานของพยาบาล เป็นงานที่ต้องช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรต่างๆ ทำให้เกิดสัมพันธภาพร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมที่ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสุข

2. การศึกษาการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.31 (ตารางที่ 7) แสดงถึงว่าพยาบาลให้ความสำคัญต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากจะช่วยส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน และระดับการทำงานของพยาบาลที่ดีขึ้น

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.34$) อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลปฏิบัติงานภายใต้ นโยบาย และโครงสร้างการบริหารงานที่มีความชัดเจนและคล่องตัว ได้รับการสนับสนุน รับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ทุกข์สุขจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนหน่วยงานมีการสนับสนุน วัสดุ

อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงนั้น ส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะเห็นว่าในปัจจุบัน มีการปฏิรูประบบบริการพยาบาลขึ้น ซึ่งเป็นระบบการบริหารการพยาบาลที่เน้นการมีส่วนร่วมของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีกฎระเบียบที่ทันสมัยสามารถปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่นที่เอื้อประโยชน์ต่อคุณภาพของงาน

การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$) โดยข้อสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพมีความเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.23$) ข้อสวัสดิการทางด้านการเดินทางมีระดับ-ส่งสะดวกสบาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.07$) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว ($\bar{x} = 2.80$) อธิบายได้ว่า พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช รู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการด้านอื่นๆที่นอกเหนือจากค่าตอบแทน ที่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นเหตุผลให้ ความสุขในการทำงานของพยาบาล ต่อรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าคะแนนน้อยกว่าด้านอื่น

การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ($\bar{x} = 3.56$) อธิบายได้ว่า งานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น แสดงว่าพยาบาลไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียว มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับทีมพยาบาล และทีมสหสาขาวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานกับทีมสุขภาพอื่นๆในการปฏิบัติงาน นั่นคือเมื่อพยาบาลได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน โดยการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับงาน มีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจให้การสนับสนุน และมีการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างาน ย่อมทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ดีตามมา

การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.14$) ทั้งนี้เนื่องจากระบบงานในโรงพยาบาล เป็นงานที่เน้นการบริการเป็นส่วนใหญ่ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการให้มากที่สุด ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด และความกดดันจากสภาวะการณ์ เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดี หรืออาจเป็นผลมาจากจำนวนบุคลากรที่ไม่เหมาะสม หรือไม่เพียงพอ ภาระงานที่มาก และระยะเวลาจำกัด ต้องใช้ความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงอาคารสถานที่ หรืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ ต่อการปฏิบัติการพยาบาลนั้นอาจมีไม่เพียงพอ หรือไม่สะดวกใช้ เนื่องจากโครงสร้างที่คับแคบ และงบประมาณที่จำกัด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลให้ ความสุขในการ

ทำงานของพยาบาล ต่อสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงานมีค่าคะแนนน้อย และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ท่านสามารถเดินทางมาทำงาน ได้อย่างสะดวกสบาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.49$) ส่วนข้อหน่วยงานของท่านมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.31$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ จำนวนบุคลากรกับจำนวนห้องน้ำมีความเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีพื้นที่เพียงพอและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน ($\bar{x} = 2.89$)

การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.51$) อธิบายได้ว่า บทบาทของพยาบาลในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่สำคัญที่อยู่ในลำดับต้นๆ คือความสามารถในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ ลักษณะงานของพยาบาลเองเป็นงานที่ต้องการใช้ดุลพินิจอย่างสูง ซึ่งถ้าหากพยาบาลได้รับ โอกาสหรือการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในงาน ก็ย่อมที่จะทำ ให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลมงคล (2546) พบว่า หากพยาบาลประจำการ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา พยาบาลประจำการจะมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากทำให้พยาบาลประจำการเกิดอำนาจในตนเองที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงานได้ทันเหตุการณ์ อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดศักยภาพ และความภาคภูมิใจในการบริหารจัดการที่คนรับผิดชอบ ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงานได้ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านรู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด และท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.84$) ส่วนข้อท่านรู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 3.79$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อท่านมีเวลาทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 3.05$)

3. การทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง (Test differences hypothesis) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับรายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

3.1 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ไม่แตกต่างกันไปตามเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช แตกต่างกันไป ตามอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ

Scheffe พบว่าพยาบาลกลุ่มอายุต่างๆ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ได้แก่ กลุ่มอายุ 51 – 60 ปี มีความสุขในการทำงาน มากกว่าพยาบาลกลุ่มอายุ 20 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภัสรา จารุสุตินธิ (2542) พบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้น จะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และผลการศึกษาของรัตนา ลือวานิช (2539) ; ตำราญ บุญรักษา (2539) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ

3.3 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช แตกต่างกันไป ตามสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe กลับไม่พบรายคู่ใดที่มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

3.4 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช แตกต่างกันไป ตามระดับการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe กลับไม่พบรายคู่ใดที่มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05

3.5 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช แตกต่างกันไป ตามรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพยาบาลกลุ่มที่มีรายได้ในระดับต่างๆ มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ได้แก่ พยาบาลที่มีรายได้ระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท/เดือน มีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีรายได้ ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท/เดือน และ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวงเดือน เลหาวัฒนภิญญโญ และคณะ (2552) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยที่พยาบาลวิชาชีพที่มีเงินเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

3.6 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช แตกต่างกันไป ตามประสบการณ์การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบว่าพยาบาลกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ได้แก่ พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 26 ปี ขึ้นไป มีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน

ระหว่าง 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรา เหมินทร์ (2534) ; มาณีย์ อู่เจริญพงศ์ (2528) ; อัมพันธ์ไชยทองศรี (2530) ; สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) ; จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) ที่พบว่าประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เข้าใจ และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ทำงานจนมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

3.7 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่าการรับรู้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($r = 0.72$) ซึ่งยอมรับสมมติฐานข้อที่ 7 คือ การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับ ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล อธิบายได้ว่า วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และจำเป็นต่อสังคม ทำให้พยาบาลรู้สึกถึงคุณค่าของการเป็นพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน และคงอยู่ในสายอาชีพพยาบาลต่อไป นอกจากนี้โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานที่มีความชัดเจน และคล่องตัว และสนับสนุนให้พยาบาลได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางจิตสังคม จะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดี เมื่อเกิดผลลัพธ์ที่ดี ก็ทำให้ได้รับการชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ใช้บริการ อาจได้รับผลตอบแทน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดความสุขในการทำงานตามมาในที่สุด

3.8 จากการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple linear regressions) พบว่าการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นตัวแปรอิสระ ที่ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสุขทางกาย ในข้อพยาบาลมีเวลาพักผ่อน คลายเครียด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรให้การสนับสนุนในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลด้านการจัดสรรเวลาเพื่อพักผ่อน หรือเปิดโอกาสให้พยาบาลทำกิจกรรมอื่นๆผ่อนคลายความเครียด ตลอดจนควรที่จะเสริมสร้างกิจกรรม

ตั้งสรรคณ์อกเหนือจากงานประจำแล้ว เช่น งานริเริ่มประจำปี เพื่อพัฒนาความสุขของพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรที่จะส่งเสริมสนับสนุน หรือเปิดโอกาสให้พยาบาลได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วย เพื่อเพิ่มระดับความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีความพึงพอใจในรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการไม่สูงนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ หรือรายได้ต่อเดือน ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ มีการแสดงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงานได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โรงพยาบาล ศิริราช ซึ่งอาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นๆ อันเนื่องมาจากบริบทในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน เช่น การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ ปัจจัยด้านตัวผู้ป่วย หรือผู้รับบริการ เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอื่นๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัย ที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล เพื่อจะทราบถึงปัจจัยสำคัญอื่นๆ ที่ทำให้ระดับความสุขของพยาบาลเพิ่มขึ้นหรือลดถอยลง และเพื่อค้นหาแนวทางการรักษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลให้คงอยู่หรือเพิ่มมากขึ้นต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาโดยการจัดทำโครงการเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานของพยาบาล ในเรื่องการมีคุณธรรม ความดี การได้รับการยอมรับ หรือการลดความกดดันในงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกพร แจ่มสมบุญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- กระทรวงสาธารณสุข, กรมสุขภาพจิต. “ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 3 (กรกฎาคม-ตุลาคม 2546).
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. “ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- กิติมา ปรีดีคิดก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธารนิพนธ์พิมพ์, 2529.
- คัคนางค์ มณีศรี และ วัชรภรณ์ เฟงจิตต์. ความสุขคืออะไร. กรุงเทพมหานคร : คณะจิตวิทยา สังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- นิตรสุดา ปัทมะสุนทร. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. “การสร้างความสุขและความสำเร็จในการทำงาน.” สารนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาวิทยลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2549.
- ชูศรี พิศลบุต และคณะ “ความสนใจในการทำงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.” สารนิพนธ์โครงการเตรียมผู้บริหารและพัฒนาระบบบริหาร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, 2546.
- ดลฤดี สุวรรณศิริ. ทำอย่างไร 100% ของชีวิตมีแต่ความสุข. กรุงเทพมหานคร : ดอกเบี๋ย, 2547.
- _____. วิธีการสร้างความสุข. กรุงเทพมหานคร : ดอกเบี๋ย, 2552.
- _____. คู่มือความสุข 8 ประการในการทำงาน : Happy work place. กรุงเทพมหานคร : ดอกเบี๋ย, 2550.
- ไทรทิพย์ ภาษา. “ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมฯ และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร.” สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพัฒนา สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2552.

- ทวีศรี กรีทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ทัศนาศ นุญทอง. “ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกระทบต่อบุคลิกภาพพยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ” ใน เอกสารการสอชชวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล. 180. หน่วยที่ 1-5. กรุงเทพมหานคร : รุ่งศิลป์, 2553.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.” วารสารศึกษาศาสตร์. 18, 1 (มิถุนายน 2549 – ตุลาคม 2549). 26-27.
- เทอดศักดิ์ สุขคง. วัยกับการทำงาน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 3 สิงหาคม 2552. เข้าถึงได้จาก http://thardsak1.Multiply.com/journal/item/6?&item_id=6. (3 สิงหาคม 2552).
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. ความสุขในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : อินฟอร์มีเดียบุ๊กส์, 2545.
- ธีรวิทย์ ประทุมพรรัตน์. ทฤษฎีการบริหารและการจัดองค์การ. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2531.
- ประนอม รอดคำดี. “รูปแบบการพัฒนาระดับความสุขสมบูรณ์ของนิสิตนักศึกษาในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ดุขุฎิบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ปราณี รามสูตร และ จำรัส ศิวังสุวรรณ. การเสริมสร้างชีวิตให้เป็นสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ชนะการพิมพ์, 2545.
- ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณะ. “ความสุขของบุคลากรศิริราช.” วารสารคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2550).
- ผจญ เถลิงสาร. คุณภาพชีวิตการทำงาน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2552. เข้าถึงได้จาก <http://www.demingnet>.
- ผาณิต สกฤตวัฒนะ. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.
- พาริดา อิบราฮิม. “การแสวงหาความหมายในวิชาชีพการพยาบาล.” วารสารข้าราชการ. (10 กรกฎาคม-กันยายน 2535). 135-137.
- พระเทพคุณาภรณ์ (โสภณ โสภณจิตฺโต). “ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา” ข่าวสด, 16 พฤษภาคม 2552, 6743.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ.สารแห่งไตรธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 7.

กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, 2548.

_____. ความสุขที่สมบูรณ์ก้าวไปในบุญ: พุทโฆโลยี. กรุงเทพมหานคร : พุทธศาสนา
ประกาศ, 2552.

_____. ทำอย่างไรจะให้งานประสานกับความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร :
พุทธศาสนาประกาศ, 2546.

ภาวิตา ชาราศรีสุทธิและ วิบูลย์ ไตวณะบุตร. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. “พลังจูงใจเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน “สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ, 8-9 สิงหาคม 2545.

(อัดสำเนา)

ยุพิน อังสุโรจน์. “ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ด เอ็ดดูเคชั่น, 2543.

วิจิตร ศรีสอาด และคณะ. หลักและระบบบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523.

วิทยากร เชียงกุล. จิตวิทยาในการสร้างความสุข. กรุงเทพมหานคร : สายธาร, 2548.

วิริยะ สว่างโชติ.” แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต(Quality of lift) [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ

2 พฤศจิกายน 2553. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaingo.org>.

ศิริพร วิญญูรัตน์. “ความเครียดในงานพยาบาลประจำการ และรูปแบบการบริหารของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

2543.

ศิริพงษ์ เสาภายน. หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร : บ็ุก พอยท์, 2548.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. ความสุขในการทำงาน [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2551

เข้าถึงได้จาก <http://www.oknation.net/blog/kontrangnews>.

สิริลักษณ์ สมพลกรัง. “สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับความเหนื่อยล้าของพยาบาล โรงพยาบาล
มหาราชนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

สุจิตรา สุวรรณแพร์. “ลักษณะการทำงานระบบผลัดหมุนเวียนและคุณภาพชีวิตของพยาบาลสตรี.”

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลสตรี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้า

การผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2545.

สุพรรณิ ไชยอำพร และ คมพล สุวรรณภู. “การสังเคราะห์ความสุขของมนุษย์ตามแนวความคิด

ตะวันตก-ตะวันออก เพื่อการพัฒนาดัชนีชี้วัด.” วารสารพัฒนาสังคม, 9, 1 (ตุลาคม 2550) : 118-156.

แสงทอง ประสุพรรณ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน.”

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

สมสมัย สุธีรสานต์. “ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.”

วารสารพยาบาลศาสตรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13, 3 (2544) : 27-29.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิตรภาพ การพิมพ์ และสตูดิโอ, ม.ป.ป.

อภิชาติ ภูพานิช. “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน

อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

อรุณี กรศรีทิพา [ผู้แปล]. วิถี 80/20 การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์พอร์ตเน็ต,

2549.

อัจฉรา ปุราคม. “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ทรอนิคส์ เขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

ภาษาต่างประเทศ

Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard and Snyderman, Block. The Motivation to work.

New York ๗ John Wiley, 1989.

Walton, R. E. “Improving the quality of work life.” Harvard Business Review. 52 (May – June,

1994) : 12,16,155.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามความสุข

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

หัวข้อเรื่อง ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : โรงพยาบาลศิริราชเพื่อประเมินความสุข จากความคิดเห็น/ความรู้สึกของท่าน ข้อมูลที่ได้ จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการอ้างอิงถึงชื่อผู้ตอบ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาและร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้ด้วย

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน และตอบคำถามตามความเป็นจริงที่สุด

แบบสอบถามประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น หรือ ความรู้สึกที่มีต่อการบริหารงาน

ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขทั่วไป

(คำตอบมีให้เลือก 5 คำตอบ คือ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และ น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

- | | | | | |
|-------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. เพศ | 1. <input type="checkbox"/> ชาย | 2. <input type="checkbox"/> หญิง | | |
| 2. อายุ | 1. <input type="checkbox"/> 20-30 ปี | 2. <input type="checkbox"/> 31-40 ปี | 3. <input type="checkbox"/> 41-50 ปี | 4. <input type="checkbox"/> 51-60 ปี |
| 3. สถานภาพสมรส | 1. <input type="checkbox"/> โสด | 2. <input type="checkbox"/> สมรส | 3. <input type="checkbox"/> หย่า | 4. <input type="checkbox"/> หม้าย |
| 4. ระดับการศึกษา | 1. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 2. <input type="checkbox"/> ปริญญาโท | 3. <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | |
| 5. ประสบการณ์ในการทำงาน | 1. <input type="checkbox"/> 1-5 ปี | 2. <input type="checkbox"/> 6-10 ปี | 3. <input type="checkbox"/> 11-15 ปี | |
| | 4. <input type="checkbox"/> 16-20 ปี | 5. <input type="checkbox"/> 21-25 ปี | 6. <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป | |
| 6. รายได้ | 1. <input type="checkbox"/> 10,000 – 20,000 บาท/เดือน | 2. <input type="checkbox"/> 20,001 – 30,000 บาท/เดือน | | |
| | 3. <input type="checkbox"/> 30,001 – 40,000 บาท/เดือน | 4. <input type="checkbox"/> 40,001 – 50,000 บาท/เดือน | | |
| | 5. <input type="checkbox"/> 50,001 – 60,000 บาท/เดือน | 6. <input type="checkbox"/> 60,001 ขึ้นไป | | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น หรือ ความรู้สึก ของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงาน
ทรัพยากรบุคคล

| คำถาม | ระดับความรู้สึก | | | | |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | | | | | |
| 1 | ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกข้อของผู้ปฏิบัติงาน | | | | |
| 2 | หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ สามารถทำงานสะดวกขึ้น | | | | |
| 3 | ภาระงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม | | | | |
| 4 | สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงานได้อย่างสบายใจ | | | | |
| 5 | นโยบายด้านการพัฒนาระบบการให้บริการ ช่วยทำให้การทำงานสะดวกยิ่งขึ้น | | | | |
| 6 | โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานมีความชัดเจนและคล่องตัว | | | | |
| 7 | กระบวนการพิจารณาความคิดเห็นความชอบบุคลากรเหมาะสมและเป็นธรรม | | | | |
| 8 | นโยบายด้านการเชื่อมโยงระบบสารสนเทศระหว่างหน่วยงานช่วยให้การทำงานสะดวกและมีประสิทธิภาพขึ้น | | | | |
| 9 | การจัดสรรอัตรากำลังในการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม | | | | |
| 10 | โอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายหรือเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในหน่วยงาน | | | | |
| ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | |
| 11 | เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ | | | | |
| 12 | เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว | | | | |
| 13 | เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น | | | | |
| 14 | ค่าตอบแทนค่าเวรมีความเหมาะสม | | | | |
| 15 | สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพมีความเหมาะสม | | | | |
| 16 | สวัสดิการด้านที่พักที่หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ | | | | |
| 17 | สวัสดิการทางด้านการเดินทางมีรถรับ-ส่งสะดวกสบาย | | | | |

| คำถาม | ระดับความรู้สึก | | | | |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปาน กลาง 3 | น้อย 2 | น้อย ที่สุด 1 |
| ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน | | | | | |
| 18 | เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง | | | | |
| 19 | รู้สึกสบายใจที่ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำได้ตลอดเวลา | | | | |
| 20 | มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 21 | สามารถติดต่อประสานงานในการทำงานระหว่างกันด้วยดี | | | | |
| 22 | รู้สึกมีความสุขเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | | | | |
| 23 | เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น | | | | |
| 24 | รู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา | | | | |
| 25 | เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน | | | | |
| ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงาน | | | | | |
| 26 | หน่วยงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก | | | | |
| 27 | พึงพอใจกับสภาพการทำงานในปัจจุบัน | | | | |
| 28 | จำนวนบุคลากรกับห้องน้ำมีความเหมาะสม | | | | |
| 29 | สถานที่ตั้งหน่วยงานสามารถเดินทางได้สะดวก | | | | |
| 30 | ห้องน้ำในหน่วยงานสะอาดและถูกสุขลักษณะ | | | | |
| 31 | ร้านอาหารในบริเวณหน่วยงานมีความสะอาด | | | | |
| 32 | หน่วยงานของท่านมีพื้นที่พอเพียงและมีความเป็นส่วนตัวเหมาะสมในการทำงาน | | | | |
| 33 | จำนวนบุคลากรกับร้านอาหารในบริเวณหน่วยงานมีความเหมาะสม | | | | |
| ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน | | | | | |
| 34 | รู้สึกมีความสุขที่ทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด | | | | |
| 35 | โอกาสได้รับผิดชอบงานมากขึ้น | | | | |
| 36 | รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ | | | | |
| 37 | รู้สึกพอใจที่มีผลงานเป็นที่ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน | | | | |
| 38 | หน่วยงานสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน | | | | |
| 39 | โอกาสในการเข้ารับการอบรมมากขึ้น | | | | |
| 40 | มีเวลาทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในงาน | | | | |
| 41 | โอกาสได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขต่างๆไปในการดำเนินชีวิต

| คำถาม | ระดับความรู้สึก | | | | |
|------------------------------------------------|-----------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | มากที่สุด 5 | มาก 4 | ปานกลาง 3 | น้อย 2 | น้อยที่สุด 1 |
| แบบสอบถามความสุขต่างๆไปในการดำเนินชีวิต | | | | | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |
| 9 | | | | | |
| 10 | | | | | |
| 11 | | | | | |
| 12 | | | | | |
| 13 | | | | | |
| 14 | | | | | |
| 15 | | | | | |

ความสุขทางใจ ข้อ 1-5

ความสุขทางกาย ข้อ 6-10

ความสุขทางสังคม ข้อ 11-15

ผลทดสอบความเชื่อมั่นความสุข

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .805 | 15 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| b1 | 54.50 | 16.190 | .425 | .794 |
| b2 | 54.60 | 16.731 | .360 | .798 |
| b3 | 54.43 | 15.909 | .548 | .786 |
| b4 | 54.90 | 14.438 | .577 | .780 |
| b5 | 54.87 | 14.947 | .608 | .778 |
| c1 | 54.60 | 16.317 | .677 | .787 |
| c2 | 54.73 | 17.926 | -.052 | .834 |
| c3 | 54.90 | 16.162 | .432 | .793 |
| c4 | 55.27 | 16.823 | .104 | .828 |
| c5 | 54.70 | 15.872 | .552 | .786 |
| d1 | 55.23 | 14.323 | .537 | .784 |
| d2 | 54.63 | 16.723 | .623 | .792 |
| d3 | 54.83 | 15.868 | .414 | .794 |
| d4 | 54.77 | 15.495 | .564 | .784 |
| d5 | 54.83 | 15.799 | .606 | .784 |

ผลทดสอบความเชื่อมั่น การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .871 | 41 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| a1 | 136.80 | 106.097 | .600 | .863 |
| a2 | 137.00 | 109.586 | .446 | .867 |
| a3 | 137.00 | 107.379 | .645 | .864 |
| a4 | 136.93 | 107.926 | .555 | .865 |
| a5 | 137.03 | 107.275 | .643 | .864 |
| a6 | 136.90 | 109.266 | .454 | .867 |
| a7 | 137.17 | 108.006 | .460 | .866 |
| a8 | 137.23 | 111.426 | .270 | .870 |
| a9 | 137.93 | 109.030 | .350 | .869 |
| a10 | 137.33 | 105.816 | .551 | .864 |
| a11 | 136.87 | 114.189 | .055 | .873 |
| a12 | 137.80 | 115.131 | -.046 | .878 |
| a13 | 138.30 | 112.769 | .162 | .872 |
| a14 | 137.83 | 116.695 | -.161 | .877 |
| a15 | 136.63 | 117.206 | -.335 | .876 |
| a16 | 137.07 | 116.892 | -.182 | .877 |
| a17 | 137.70 | 115.459 | -.083 | .873 |
| a18 | 136.60 | 114.455 | .086 | .872 |
| a19 | 137.03 | 112.930 | .148 | .872 |
| a20 | 136.63 | 114.102 | .115 | .872 |
| a21 | 136.83 | 114.420 | .052 | .872 |
| a22 | 137.50 | 113.569 | .101 | .872 |
| a23 | 136.87 | 115.706 | -.101 | .874 |
| a24 | 137.30 | 105.183 | .521 | .865 |
| a25 | 136.83 | 109.385 | .479 | .867 |
| a26 | 137.53 | 112.326 | .138 | .873 |
| a27 | 137.37 | 104.309 | .661 | .862 |
| a28 | 137.77 | 108.668 | .270 | .872 |
| a29 | 137.13 | 105.223 | .485 | .865 |
| a30 | 137.73 | 103.582 | .547 | .864 |
| a31 | 138.03 | 111.206 | .237 | .871 |
| a32 | 137.83 | 105.040 | .444 | .867 |
| a33 | 138.03 | 113.275 | .055 | .876 |
| a34 | 136.80 | 106.648 | .679 | .863 |
| a35 | 136.83 | 106.902 | .632 | .864 |
| a36 | 136.83 | 105.799 | .658 | .863 |
| a37 | 136.80 | 104.648 | .708 | .861 |
| a38 | 136.93 | 103.237 | .802 | .859 |
| a39 | 137.07 | 107.306 | .567 | .865 |
| a40 | 137.50 | 107.017 | .564 | .864 |
| a41 | 137.33 | 106.713 | .574 | .864 |

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นางชุตติกาญจน์ เปาทุย

วัน เดือน ปีเกิด

วันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ.2505

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2530

ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

ตำแหน่งงาน

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

สถานที่ทำงาน

หน่วยบริหารงานบุคคล งานทรัพยากรบุคคลฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์