

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อทำนาย ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน
3. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
4. แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยาที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพ การทำงาน

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2554) อธิบายว่า การศึกษาสมัยก่อนนั้น มีการศึกษาในสายสามัญเพียงอย่างเดียว โดยต่อมาในปี พ.ศ. 2441 อาชีวศึกษาได้รับการบรรจุ ในโครงการศึกษา โดยจัดเป็นรูปแบบของการศึกษาพิเศษ หมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยการศึกษาสมัยนั้นได้จัดการศึกษาออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และ โรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไป ประกอบอาชีพ ต่อมาปี พ.ศ. 2481 พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการในสังกัด

กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบัน) ให้จัดตั้งกรมใหม่ขึ้น 2 กรม คือ กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ และกรมวิชาการ มีหน้าที่จัดการศึกษาสายอาชีพ ต่อมาปี พ.ศ. 2484 ได้มีการตั้งเป็นกรมอาชีวศึกษาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพมีความสำคัญมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

การที่องค์กรจะสามารถเจริญเติบโต และสามารถสู้กับคู่แข่งได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องต้องมีคุณภาพในการผลิตชิ้นงานที่มีคุณภาพออกมา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่สูง และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานนั้นย่อมนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทั้งในส่วนของรายได้ที่เพิ่มขึ้น ขวัญกำลังใจที่ดีของพนักงานและชื่อเสียงที่ดีขององค์กร เป็นต้น ดังนั้นจึงมีผู้ที่ทำการศึกษาในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานอยู่หลายด้าน และได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นเรื่องของการเปรียบเทียบผลการทำงานของพนักงานกับเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ แล้วดูว่า ผลงานที่ออกมาเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้หรือไม่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพการทำงานซึ่งมีอยู่หลายมุมมอง ดังนี้

Millett (1954, p. 4) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงานว่า เป็นผลจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ที่ทำการตรวจสอบ

Certo and Certo (2006, p. 11) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุด โดยการให้แรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เร็วขึ้น หรือทำงานได้ปริมาณมากขึ้น

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 7) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพการทำงานว่า บุคคลมีความสามารถในการทำงานสูง และสะสมทรัพยากร เช่น ความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองต่อไป

จากการศึกษาของ ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการทำงาน เพื่อให้การทำงานได้ผลดี มีความรวดเร็ว มีคุณภาพได้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากการศึกษาของ สุคนธรรัตน์ เถาสุวรรณ (2550) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของสถานศึกษา คือ การที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถทำงานตาม บทบาทอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการทำงานในสถานการณ์เร่งด่วน ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับ กำหนดเวลาที่บีบบังคับ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผลการงานคุ้มกับค่า กับผลตอบแทนที่ได้รับ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน คือ การที่พนักงาน สามารถทำตามหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ละเอียดรอบคอบ ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับกำหนดเวลา ความกระตือรือร้นในการทำงาน และ ผลการทำงานคุ้มกับผลตอบแทนที่ได้รับ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

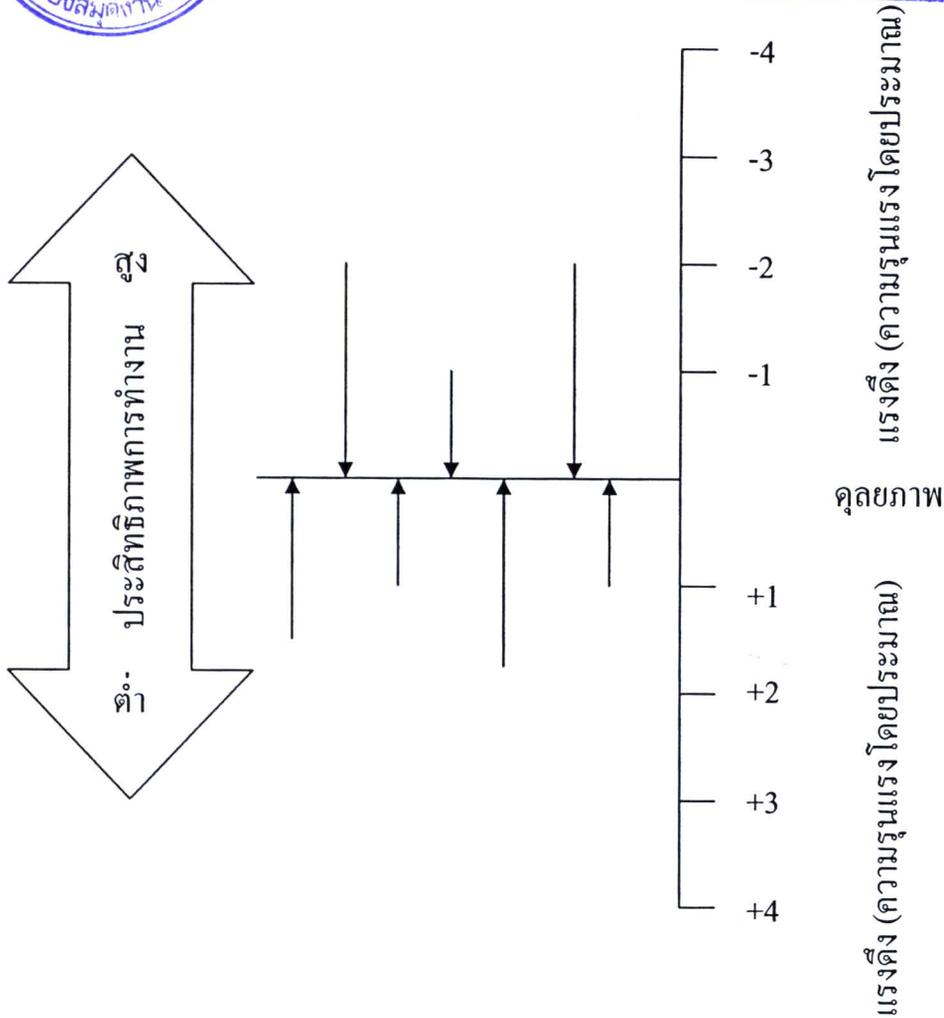
สำหรับปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน จะพบได้ว่า มีปัจจัย หลายอย่างที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ปัจจัยภายในตัวบุคคล โดยมีผู้ที่ได้กล่าวไว้ ดังนี้ พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 21) ได้กล่าวถึงสิ่งที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน คือ การมีอิสระในการทำงาน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ (autonomy and entrepreneurship) จะมีผลทำให้เกิด ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานซึ่งทำให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป การที่มีความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิด และมีความเชื่อมั่น ในคุณค่าจะเป็นแรงผลักดัน (hands-on and value driven) ทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวกกับเพื่อนร่วมงานและตัวเอง การตัดสินใจ แบบเห็นพ้อง เป็นการแสดงถึงความมีอิสระในการแสดงความคิดและการแสดงออก สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิอรยา พัฒนโกศัย (2545) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำเข้า ได้แก่ ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่า พนักงานจะต้องมีการฝึกฝนให้ตนเองมีความสามารถ ในการเผชิญและจัดการกับปัญหาเป็นอย่างดี และ Beach (1965) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ การทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จโดยคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ที่ ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานนั้นคือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี

ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความรอบคอบ ความมีวินัย และทัศนคติในการเข้าสังคม นอกจากนี้ Ryan and Smith (1954, p. 276) ได้อธิบายถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

2. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้ที่ได้กล่าวไว้ ดังนี้ พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542, หน้า 21) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน คือ การสร้างฝีมือนำงาน (a bias for action) จะเป็นการพัฒนาความรู้และฝีมือในการทำงานให้มากขึ้น มีความใกล้ชิดกับลูกค้า (close to the customer) ทำให้เกิดความเข้าใจในแนวทางการทำงาน และเป็นการทำให้มีบรรยากาศที่ดีอีกด้วย เพิ่มผลผลิตโดยอาศัยพนักงาน (productivity through people) โดยการให้รางวัลเป็นผลตอบแทนเมื่อทำได้ถึงเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การปกครองคนงานควรเป็นรูปแบบที่เรียบง่ายธรรมดา (simple form) มีความเข้มงวดและผ่อนปรนในเวลาเดียวกัน (simultaneous loose-tight properties) เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างช้า ๆ โดยจะอยู่บนฐานของผลงานที่ทำถือได้ว่าเป็นการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

Lewin (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2545, หน้า 134) ได้อธิบายให้เห็นว่า ภายในสถานการณ์ต่าง ๆ จะประกอบไปด้วยแรงดัน และแรงดึงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยแรงดึง หมายถึง แรงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์ผลักดันให้ไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพของกลุ่มงานมักจะมาจากแรงดันจากผู้บังคับบัญชา ผลตอบแทนแบบจูงใจและการแข่งขัน แรงดึง หมายถึง แรงต่าง ๆ ที่จำกัดหรือลดแรงดัน เช่น ความเบื่อหน่าย ความเกลียดชัง การบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ไม่ดี จุดดุลยภาพจะเกิดขึ้นเมื่อผลรวมของแรงดันเท่ากับผลรวมของแรงดึง



ภาพ 1 แรงดันและแรงดึงในดุลยภาพ

ที่มา. จาก พฤติกรรมองค์การ (หน้า 134), โดย สมยศ นาวิกาน, 2545, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.

Feldman and Arnold (1983, p. 193) กล่าวถึงองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความน่าสนใจของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับทักษะ ความถนัดเฉพาะกับความสามารถที่ใช้ในการทำงาน โอกาสที่เรียนรู้สิ่งใหม่ ความยากง่ายของงาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ ความซ้ำซากของงาน และ โอกาสที่จะดำเนินงานได้เองตลอดกระบวนการ

Mathis and Jackson (2000, p. 384) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึง การมีประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มี 5 ประการ คือ (1) ปริมาณของผลผลิต (2) คุณภาพของผลผลิต (3) ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน (4) การบันทึกที่เกี่ยวกับการเข้างาน เช่น ลาป่วย สาย เป็นต้น และ (5) ความร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานนั้นจะเกิดได้ จากภายในตัวเรา (แรงจูงใจภายใน) และสิ่งที่มากระตุ้นจากภายนอก (แรงผลักดันจากภายนอก) การที่ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลงหรือเพิ่มขึ้นนั้นแรงจูง และแรงดันที่เกิดขึ้นจะเป็น ตัวกำหนด การที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพที่ดีนั้นแรงจูง และแรงดันนั้นจะต้องมี ความสมดุลกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานทั้งในด้านความหมาย และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษา- สระบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงาน

อายุการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีอายุ การทำงานมากมีผลการทำงานดีกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย

จากการศึกษาของ อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) ศึกษาพบว่า อายุการทำงาน เป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานมาก จะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย

จากการศึกษาของ ศิอรยา พัฒน โกศัย (2545) ศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาของ สุนันทา ศรีดากุล (2546) ศึกษาพบว่า อายุการทำงานเป็น ตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากอายุการทำงานหรือ ประสบการณ์จากการทำงานจะส่งผลให้บุคคลสามารถทำงานตามที่ได้มอบหมายได้ดีขึ้น

เพราะบุคคลได้เรียนรู้จากการทำงานโดยตรง ส่งเสริมความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น ทำให้อายุการทำงานจะมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540, หน้า 53-54) อธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ประสบการณ์ในการทำงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525, หน้า 3-9) กล่าวว่า ครูที่มีอายุงานมากจะเป็นครูที่ยอมรับนวัตกรรมน้อย และเป็นบุคคลที่มีอุปสรรคมากที่สุดในการนำนวัตกรรมมาใช้ในโรงเรียน

จากการศึกษาของ ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันจะไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาของ ธนวินทร์ พัฒนครู (2546) ศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงาน

จากการศึกษาของ ภัทรีย์ จันทรวงกุล (2550) ศึกษาพบว่า อายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

จากรายงานการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า โดยผู้ที่มีอายุการทำงานมากจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย แต่มีส่วนน้อยที่พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานมากจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันผู้ที่มีอายุการทำงานน้อย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีที่มีอายุงานมากมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีที่มีอายุงานน้อย (สมมติฐานที่ 1.1)

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาของ ศิอรยา พัฒนโกศัย (2545) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน คือ ระดับการศึกษา

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540, หน้า 53-54) อธิบายถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ระดับการศึกษา

จากการศึกษาของ นันทิดา แคน้อย (2547) ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกสภา และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

จากการศึกษาของ ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2548) ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

จากการศึกษาของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานต่างกัน โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีผลการทำงานดีกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า

จากการศึกษาของ อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีพฤติกรรมในการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ

จากการศึกษาของ สุนันทา ศรีดากุล (2546) ศึกษาพบว่า การศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาของ ภทธีรย์ จันทร์ทองกุล (2550) ศึกษาพบว่า การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

จากรายงานการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ แต่มีส่วนน้อยที่พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันผู้ที่มีการศึกษาต่ำ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรีที่มีการศึกษาสูง มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ (สมมติฐานที่ 1.2)

สถานภาพสมรสกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาของ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และมีแนวโน้มว่าผู้ที่สมรสแล้วจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่ยังไม่ได้สมรส



จากการศึกษาของ ณัฐสุดา สุจินันท์กุล (2541) ศึกษาพบว่า สภาพสมรส มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาของ อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยพนักงานที่แต่งงานแล้วมักจะมีพฤติกรรมการทำงาน ดีกว่าพนักงานที่โสด

จากการศึกษาของ สุนันทา ศรีคากุล (2546) ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งบุคคลที่สมรสแล้วสามารถอุทิศเวลา ในการทำงานได้มากเท่ากับบุคคลที่เป็น โสด หากคู่สมรสให้ความช่วยเหลือดูแลครอบครัว อีกประการหนึ่ง บุคคลที่สมรสแล้วจะมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลต่อการทำงาน

จากการศึกษาของ ภัทรีย์ จันทรวงกุล (2550) ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีประสิทธิภาพการทำงาน สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้สมรส แต่มีส่วนน้อยที่พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพ โสดหรือหย่าร้าง จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันกับผู้ที่มีสถานภาพสมรส ดังนั้นผู้วิจัย จึงตั้งสมมติฐานว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีสถานภาพสมรส จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีสภาพ โสดหรือหย่าร้าง (สมมติฐานที่ 1.3)

ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานอยู่หลากหลายความหมาย ตามแต่มุมมองของผู้ที่ให้คำนิยาม ซึ่งสามารถแบ่งความหมายออกได้เป็น 3 ด้านคือ ด้านปรัชญา ด้านศาสนา และด้านจิตวิทยา ดังนี้

1. ด้านปรัชญา มีผู้ให้ความหมายอยู่หลายท่าน คือ จากการศึกษารายงานของ สุนันทา ศรีคากุล (2546) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน คือ การมีสภาพชีวิตที่เป็นสุข มีสุขภาพจิตและกายที่ดีสามารถปรับตัว และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมครอบครัวและการทำงาน

ได้อย่างไม่มีปัญหา อีกทั้งมีความพึงพอใจในชีวิตของตน สอดคล้องกับ วิทยา นาควัชร (2549, หน้า 12) ได้อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า เป็นนิสัยอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นวิถีชีวิตที่ดำเนินไปในแต่ละวัน ถ้าใครมีความคิดและทัศนคติที่จะนำไปสู่ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดี ๆ กับตนเอง เพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อม และจากการศึกษาของ อภิพร อิศระเสนีย์ (2549) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน เป็นสภาวะที่บุคคลมีความพึงพอใจต่อตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านจิตใจ สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิตอย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมได้อย่างกลมกลืน และจากการศึกษาของ สุเทพ ชูระพันธ์ (2548) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานทั้งจากภายในและภายนอก อันเป็นผลจากการจัดการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตและการงานได้อย่างมีศักยภาพ โดยการพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจของตนภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และ วิทยากร เชียงกุล (2548, หน้า 49) ได้อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตการทำงานหรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนสูงกว่าอารมณ์ในทางลบ และ Richmond (1999, pp. 21-27) ได้อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานเกิดจากการฝึกอารมณ์และจิตใจให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างความอยู่ดีกินดี มีกำลัง และสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้โดยการสร้างอารมณ์ทางบวกให้เกิดขึ้น และ Gavin and Mason (2004, p. 379) ได้อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ความชื่นชม ความพึงพอใจ เป็นต้น ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ความมีอิสระ ความรู้ และความสามารถ

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจะเกิดจากการที่เราสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ ทั้งในด้านเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และวัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น โดยการที่เราจะต้องทำการปรับระบบ

ความคิดของตนให้เป็นความคิดในเชิงบวกให้มากกว่าความคิดในเชิงลบ เราจึงจะมี
ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน

2. ด้านศาสนา มีผู้ที่ให้ความหมายอยู่หลายท่าน คือ วิทยากร เชียงกุล (2548, หน้า 49-50) ได้อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานตามแนวทางพุทธศาสนาว่า
ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน คือ ความมั่งคั่ง ความพึงพอใจในทางโลก ความเจริญอภิมหา
ทางจิตวิทยา และความรู้แจ้ง และได้พูดถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน
มากที่สุด คือ สภาพทางจิตใจ (state of mind) ได้แก่ การมีวินัยและมีความสงบทางจิตใจ
รู้จักพอใจกับสิ่งที่มีอยู่ ควบคุมสิ่งที่ทำได้ การรู้จักควบคุมจิตสำนึกของตนเอง รักที่จะทำงาน
ในสิ่งที่ตนสนใจ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขภายในจิตใจได้
โดยสอดคล้องกับ ดิลก พูนสวัสดิ์ (2548, หน้า 34-35) ได้ให้ความหมายไว้ 2 แบบ คือ
(1) ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานอันเกิดจากความดี หมายถึง สิ่งที่ทำแล้วมีความสุขใจ
เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและตนเอง โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น มีความรักความเมตตา
ความปรารถนาดีแก่ผู้อื่น เช่น การทำทาน ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำ
ให้ความรู้ที่ถูกต้องแก่เพื่อนร่วมงาน การให้อภัยต่อกัน การแสดงความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ
เป็นต้น และ (2) ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานอันเกิดจากความสงบ หมายถึง ความไม่วุ่นวาย
ไร้ซึ่งปัญหาความเดือดร้อน ไร้ซึ่งปัญหาความหนักหน่วงถ่วงใจ ไร้ความขัดแย้ง
เป็นความราบรื่นเย็นใจ ไม่เร้าร้อน หรือถูกกดดัน

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน
ด้านศาสนานั้น คือ เกิดจากภายในจิตใจเป็นหลัก คือ การทำให้สภาพอารมณ์ของตนเอง
อยู่ในความสงบไม่วุ่นวาย ไม่มีความเดือดร้อนภายในจิตใจ และมีความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ
ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความสามัคคีกัน และไม่มีความขัดแย้งกันพฤติกรรมการทำงานส่งเสริม
ซึ่งกันและกัน ทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

3. ด้านวิทยาศาสตร์ มีผู้ที่ให้ความหมายอยู่หลายท่าน คือ วิทยากร เชียงกุล
(2548, หน้า 67) ได้อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานตามแนวทาง
ตะวันตกไว้ว่า เป็นการเน้นความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานที่เกิดจากภายนอก เช่น ปฏิภิกิริยา
ของสารเคมีภายในสมองของคนเป็นตัวกำหนดจิต ซึ่งสอดคล้องกับ Veenhoven (1997,
p. 267) ได้อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า เป็นระดับที่บุคคล

ประเมินคุณภาพชีวิตโดยรวมของคนไปในทางบวก และรวมถึงความพึงพอใจในชีวิตด้วย เช่นเดียวกับการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้อธิบายความหมายของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน การสร้างสรรค์ในงานของตนเอง นำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ ทำงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันต่องานที่ทำ และมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน จะแสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และการมีทัศนคติที่ดีกับงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานของพนักงาน ยังทำให้พนักงานเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน หมายถึง

1. ความหมายด้านปรัชญา คือ การปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และวัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น โดยการปรับทัศนคติ และการทำงานของตนให้เหมาะสมทำให้เกิดความร่วมมือกันในหน่วยงาน ผลงานที่ได้ย่อมดีตามไปด้วย

2. ความหมายด้านศาสนา คือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากจิตใจที่มีความสงบ สามารถควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมตนเองได้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความพร้อมที่จะทำงานของตนเองรับผิดชอบอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีสิ่งอื่นมารบกวนสมาธิในการทำงาน

3. ความหมายด้านวิทยาศาสตร์ คือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานที่มาจากภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การได้รับรางวัลจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน เป็นต้น ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้ได้ผลเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้



องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

การศึกษาความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเรื่องความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยเป็นไปตามหลักการและเหตุผลที่แตกต่างกันออกไปตามปัจจัยที่ได้ทำการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดในเรื่องของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน

จากการศึกษาในเรื่องของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน พบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและพบว่า มีปัจจัยที่สำคัญอยู่ 3 ปัจจัยที่ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ด้านจิตใจ ด้านปัญญา และด้านจิตวิญญาณ ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจกับประสิทธิภาพการทำงาน นภาพกรณ์ พิพัฒน์ (2550, หน้า 20) ได้กล่าวถึงกลุ่มนักปรัชญา สุขนิยม หรือ Hedonism กลุ่มนี้ได้อธิบายแนวคิดที่เกี่ยวกับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจ โดยแนวคิดนี้ได้กล่าวไว้ว่า ชีวิตที่ดี คือ ชีวิตที่มีความรู้สึกเป็นสุข ณ ปัจจุบัน ต้องมีความรู้สึกเป็นสุขในระยะยาว โดยมีทุกข์น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งถือเป็นการแสวงหาในสิ่งที่เรียกว่า “ความสุขส่วนตัว” ผู้ที่ริเริ่มแนวคิดนี้เป็นคนแรก คือ Epicurus

จากการศึกษาของ สุภาณี สุชนะนาคินทร์ (2549) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน เป็นความคิดเห็นหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานที่ตนเองทำ และได้แบ่งความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ความรู้สึกเป็นสุขด้านจิตใจ และด้านปัญญา ซึ่งในที่นี้จะกล่าวเฉพาะความรู้สึกเป็นสุขด้านจิตใจ หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง รับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง รู้สึกประสบผลสำเร็จในงาน มีความสามารถในการเผชิญปัญหา และจัดการกับปัญหา และมีอารมณ์มั่นคง

วิทยากร เชียงกุล (2548, หน้า 11-21) ได้กล่าวถึงเรื่องธรรมชาติของความรู้สึกเป็นสุข และแนวทางการสร้างความรู้สึกเป็นสุขที่สามารถนำไปใช้ในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. อารมณ์ในทางบวก นำไปสู่ความรู้สึกเป็นสุขและการทำดี
2. อารมณ์ในทางลบหรือในทางบวกมักมีผลชั่วคราว
3. ความรู้สึกเป็นสุขขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบกับประสบการณ์ดั้งเดิมของเรา
4. ความรู้สึกเป็นสุขขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบกับความสำเร็จของคนอื่น ๆ

Layard (อ้างถึงใน ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2551) ศึกษาพบว่า การทำงานไม่ได้เพียงแต่ทำให้เรามีรายได้เท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มความหมายให้กับชีวิต ด้วยเหตุนี้ การว่างงานจึงเป็นสิ่งเลวร้าย การว่างงานไม่ได้ทำให้รายได้สูญเสียไป แต่ยังคงลดความรู้สึกเป็นสุขลงด้วย ทำให้สูญเสียความเคารพต่อตัวเอง และความสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

พสุ เดชะรินทร์ (2550) ได้กล่าวถึงความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานในด้านจิตใจว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานของคนเรา คือ ปัจจัยเรื่องงาน โดยเฉพาะงานที่เมื่อทำแล้วรู้สึกว่าคุณเองทำมีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อสังคมหรือบุคคลอื่น จะทำให้เรามีความรู้สึกเป็นสุข และสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

Goleman (1998, pp. 319-320) ศึกษาพบว่า ชาวอารมณ์ที่ดีนั้นสามารถส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นสุข เนื่องจากผู้ที่มีความอารมณ์ที่ดีมักจะมีความคิดในเชิงบวกจึงทำให้บุคคลที่มีความอารมณ์ที่ดีมีความรู้สึกเป็นสุขได้ โดย Goleman (1998) เชื่อว่า ชาวอารมณ์นั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตเหนือกว่าชาวปัญญา และความชำนาญด้านต่าง ๆ ถึง 2 เท่า โดยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์นั้น มีความเชื่อว่า ชาวอารมณ์มีความสำคัญกว่าชาวปัญญาถึง 4 เท่า และยังส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพการงานอีกด้วย จะเห็นได้ว่า ผู้มีสมรรถนะด้านชาวอารมณ์สูงมีผลการทำงานสูงตามไปด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 111) เชื่อว่า ทักษะที่ดีที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท และมีความรู้สึกเป็นสุข

Antonovsky (1991, p. 24) กล่าวว่า การที่พยาบาลมีความเข้มแข็งในการมองโลก ทำให้มีความรู้สึกเป็นสุขทางกายและจิตใจ อีกทั้งยังช่วยลดความกดดัน และความกังวลต่าง ๆ ได้ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น

จากการศึกษาของ อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล (2549) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็น

ข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบว่า ความรู้สึกเป็นสุขทางจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมความเป็นข้าราชการที่ดี

จากการศึกษาของ สุเทพ ชูระพันธ์ (2548) ศึกษาพบว่า ความเครียด ความฉลาดทางอารมณ์ ความรู้สึกเป็นสุข ที่มีประสิทธิภาพทางการเรียนของนักศึกษาวิทยาลัยพาณิชยกรรม-เซตุน พบว่า ความรู้สึกเป็นสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการเรียน

จากการทบทวนรายงานการวิจัยข้างต้น พบว่า เรื่องความรู้สึกเป็นสุขด้านจิตใจเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่มีส่วนน้อยที่พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญาเกิดจากความคิดของแต่ละบุคคลที่ได้รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ จากการได้ยิน ได้มองเห็น ได้สัมผัส ทำให้เกิดอารมณ์ และความรู้สึก โดยการใช้อนุญาจะเป็นตัวควบคุมอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเราเรียกว่า เซวออารมณ์ ผู้ที่มีสติปัญญาหรือเซวออารมณ์ที่ดีจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งรอบตัวทั้งเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และหัวหน้างาน มีผลทำให้การทำงานเกิดความสามัคคีและมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูง โดยมีผู้ศึกษาเรื่องความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญากับประสิทธิภาพการทำงานหลายท่าน ดังนี้

McClelland (อ้างถึงใน Chemiss, 2003) ศึกษาบริษัทผลิตเครื่องคั้ขนาดใหญ่อแห่งหนึ่ง พบว่า มีการเลิกจ้างพนักงานระดับผู้บริหารจำนวนมาก คิดเป็นร้อยละ 50 ด้วยสาเหตุมาจากผลการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน ต่อมาเมื่อบริษัทได้ปรับวิธีการคัดเลือกใหม่ โดยการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง และภาวะผู้นำ พบว่า ในระยะเวลา 2 ปี มีการเลิกจ้างผู้บริหารลดลงเหลือเพียงร้อยละ 6 ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารที่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นพื้นฐานมีจำนวนถึงร้อยละ 87 มีผลการทำงานที่ดี นอกจากนี้พบว่า พวกเขายังสามารถทำงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ถึงร้อยละ 15-20 ในขณะที่ผู้บริหารไม่มีความสามารถด้านนี้จะมีการทำงาน

ที่ต่ำกว่ามาตรฐานเกือบร้อยละ 20 ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง มีผลการทำงานสูงกว่าผู้บริหารที่ไม่มีความฉลาดทางอารมณ์

Wong and Law (2002, pp. 243-244) ศึกษาผลของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อ ประสิทธิภาพ และทัศนคติในการทำงานของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีผลต่อประสิทธิภาพ และความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บังคับบัญชามีผลเฉพาะความพึงพอใจในบทบาทความเป็นผู้นำเท่านั้น

Sheudon (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2548, หน้า 17) ศึกษาพบว่า นักศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐฯ และเกาหลีใต้ มีความพอใจและความภาคภูมิใจในตนเอง (self esteem) และความต้องการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นหรือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน (relatedness belonging) ทำให้เกิดความพึงพอใจและยังส่งผลในเรื่องของการทำงานอีกด้วย

จากการศึกษาของ สุন্নทา ศรีดากุล (2546) ศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีการกำกับ การแสดงออกของตนสูง จะมีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่า และมีความรู้สึกเป็นสุข ในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีการกำกับการแสดงออกของตนต่ำ

จากการศึกษาของ อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล (2546) ศึกษาพบว่า สิ่งที่ส่งผลให้ การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การอุทิศตนเพื่อส่วนรวม และการให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นการทำประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

Layard (อ้างถึงใน ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2551) ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน คือ การคิดสร้างสรรค์ สักคมในการทำงาน และ เพื่อนร่วมงาน

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540, หน้า 53) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความเข้าใจจากการรับรู้

จากการศึกษาของ สุภาณี สุขะนาคินทร์ (2549) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกเป็นสุข ในการทำงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ด้านจิตใจ และปัญญา ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงเรื่องของ ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญา คือ การมีความรักและชื่นชมในตนเองและ เพื่อนร่วมงาน นำศักยภาพของตนเองไปใช้เพื่อทำประโยชน์ต่อตนเอง และสักคม การที่ บุคคลยอมรับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมีปฏิริยาตอบสนองในทางบวกต่ออุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการงานและครอบครัว

จากการศึกษาของ อภิพร อิศระเสนีย์ (2549) ศึกษาพบว่า กลุ่มครูที่มีคะแนนความรู้สึกรู้สึกเป็นสุขในการทำงานระดับสูง มีสุขภาพจิตดีกว่าคนทั่วไป และมีคะแนนความสามารถในการเผชิญปัญหาในระดับสูง และยังพบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหา และยังมีผลต่อคุณภาพงานที่ออกมาอีกด้วย

จากการศึกษาของ ศีอรยา พัฒนโกศัย (2545) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความคิดความเข้าใจที่ส่งผลทำให้เกิดการแสดงออกของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลสามารถยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นก็จะมีพฤติกรรมในแง่บวกเป็นต้น

จากการศึกษาของ เมธัส วันแอะละ (2550) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถของครู โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการเผชิญและจัดการกับปัญหาได้เป็นอย่างดี

จากการทบทวนรายงานการวิจัยข้างต้น พบว่า เรื่องความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญาเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่มีส่วนน้อยที่พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านปัญญาไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณกับประสิทธิภาพการทำงาน วันชัย ตันติวิทยาพิทักษ์ (2548, หน้า 11-13) ได้กล่าวถึงความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานของบุคคลในการทำงานว่า เป็นความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการมีอิสรภาพในการทำงาน คือ มีอิสรภาพจากการถูกรอบงำทางความคิด และจากอิทธิพลของสิ่งเร้าภายนอก

2. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากความภาคภูมิใจในการทำงาน คือ ความภาคภูมิใจในสิ่งที่มีอยู่ ภาคภูมิใจในการหน้าที่การงานของตนเอง ผู้อื่น สังคม และธรรมชาติ ภาคภูมิใจในการทำความดี งดเว้นความชั่ว

3. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการเข้าถึงหลักศาสนา (ศีล) คือ โอกาสในการเข้าถึงธรรมะยึดถือคุณธรรม และการปฏิบัติตามหลักศาสนา



4. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการสงบ (สมาธิ) คือ ความสงบในจิตใจ ไม่ฟุ้งซ่าน

5. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการไม่ยึดมั่นถือมั่น (ปัญญา) คือ ความไม่ยึดติดตัวตน และวัตถุเข้าใจความเป็นไปของโลกและชีวิต

Veenhoven (1997, p. 267) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานกับคนที่ไม่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งได้ 6 ด้าน คือ

1. ทรัพยากรภายในตัวบุคคล บุคคลที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจะประกอบไปด้วยลักษณะบุคลิกภาพ ซึ่งส่งเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการเผชิญปัญหาชีวิตของบุคคล อันได้แก่ ความสมบูรณ์ของสุขภาพร่างกาย สภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง ความสามารถพิเศษ และกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม

2. บุคลิกภาพ จากการศึกษาพบว่า มีลักษณะเฉพาะของบุคคลบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ได้แก่ ความเชื่อเรื่อง โชคชะตา กลวิธีการป้องกันตัวเอง แนวโน้มในการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่าง ๆ

3. วิถีรูปแบบการดำเนินชีวิต นอกจากผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจะต้องดำเนินชีวิตอย่างพอกเพียร และมีสติตามแนวคิคนักสอนศีลธรรมแล้ว ยังพบว่า พวกเขา มักจะเปิดรับความรู้สึกเป็นสุขความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันตนาการต่าง ๆ

4. ความปรารถนา ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานนั้นจะให้ความสัมพันธ์กับครอบครัว สุขภาพ และความรื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าจะพุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ

5. ความเชื่อ ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และผู้ที่ไม่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน จะมีองค์ประกอบในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียม และมุมมองที่มีต่อความรู้สึกเป็นสุข จะมีความแตกต่างกัน โดยที่ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจะมีมุมมองชีวิตในแง่บวกมากกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน

6. การเล็งเห็นและซาบซึ้งคุณค่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานนั้นเกี่ยวเนื่องกับการเล็งเห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว โดยเฉพาะการศึกษาในกลุ่มชาวตะวันตก พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานนั้นจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ใกล้ชิดลึกซึ้งซึ่งกันได้ จนไปถึงความพึงพอใจของตนเอง

Veenhoven (1997, p. 293) ได้สรุปเรื่องของผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน และผู้ที่ไม่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า ผู้ที่ไม่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มักจะพุ่งเป้าหมายในชีวิตไปที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลเหล่านี้ไขว่คว้าหาความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มักจะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงภายในตนมากกว่า

Ryan (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2548, หน้า 16-17) อธิบายถึงเป้าหมายในการดำรงชีวิต และการทำงานว่า คนที่ดิ้นรนต่อสู้เพื่อเงินเป็นหลัก มุ่งหาความร่ำรวยเพื่อพิสูจน์ตัวเอง เพื่อหาอำนาจหรือเพื่อโอ้อวด มักเป็นคนที่มีความรู้สึกเป็นสุขน้อย ส่วนคนที่ต่อสู้ชีวิตเพื่อมุ่งสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกับครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน ความเจริญงอกงามทางจิตใจของตนเอง และมีความช่วยเหลือชุมชน มักจะเป็นคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี หรือมีความรู้สึกเป็นสุขมากกว่าคนที่มุ่งเน้นการหาเงิน

ขนิษฐา วิเศษสาธิต และมานิกา วิเศษสาธิต (2552, หน้า 87) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า ดำเนินชีวิตอย่างมีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความรู้สึกเป็นสุขสงบทางใจ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความภูมิใจในตนเอง คือ เห็นคุณค่าในตนเองและเชื่อมั่นในตนเอง
2. ความพึงพอใจในชีวิต คือ รู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขันและพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
3. ความรู้สึกเป็นสุขสงบทางใจ คือ มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้สึกเป็นสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบทางจิตใจ

นภาพรณ์ พิพัฒน์ (2550, หน้า 48-50) กล่าวว่า ตามแนวทางพระพุทธศาสนานั้น มีหลักคิดเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ซึ่งเกิดจากรู้สึกเป็นสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากปัจจัยภายนอก คือ ความรู้สึกเป็นสุขจากวัตถุที่สามารถเป็นเจ้าของได้ เช่น อาหาร รถยนต์ ตำแหน่ง หน้าที่ เงินเดือน และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากปัจจัยภายใน หรือจิตวิญญาณ เกิดจากการปรุ้งแต่ง การฝึกจิต การนั่งสมาธิ การปรับสภาพจิตให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งจิตที่มีการฝึกฝนดีแล้ว

จะสามารถมีภูมิต้านทานต่อความทุกข์จากปัจจัยภายนอกได้ โดยแบ่งความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ ความรู้สึกเป็นสุขจากการเสพวัตถุ หรือสิ่งบำรุงบำเรอภายนอกที่นำมาปรนเปรอตา หู จมูก ลิ้น กาย ของเรา เช่น อาหาร กลิ่นหอม ที่นอนที่เหมาะสมในการนอน เป็นต้น

ขั้นที่ 2 คือ พอเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มีศรัทธา ทำให้เรามีความรู้สึกเป็นสุขเพิ่มขึ้นจากเดิม

ขั้นที่ 3 คือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขจากการดำเนินชีวิตถูกต้องสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมุตินั้น แล้วก็ถูกสมมุติล่อหลอกเอา เช่น ความรู้สึกเป็นสุขจากการได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ใหญ่โตขึ้น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น การได้รับคำชมเชย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นความรู้สึกเป็นสุขที่มนุษย์ได้สมมุติขึ้นมา

ขั้นที่ 4 คือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขจากการปรุ้งแต่ง คนเรานี้มีความสามารถในการปรุ้งแต่ง ซึ่งสามารถปรุ้งแต่งได้ทั้งทุกข์และสุข เช่น การคิดในเชิงบวก การคิดในทางสร้างสรรค์ เป็นต้น แต่คนส่วนใหญ่ก็มักจะใช้ความสามารถในทางที่เป็นผลร้ายแก่ตนเอง เช่น การมองโลกในทางลบกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น เป็นผลทำให้การทำงานเกิดความทุกข์

ขั้นที่ 5 คือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขที่เหนือการปรุ้งแต่ง คือ อยู่ด้วยปัญญาที่รู้เท่าทันความเป็นจริงของโลกและชีวิต การเข้าถึงความจริงด้วยปัญญาเห็นแจ้ง ทำให้วางจิตใจลงตัว สนิทสบายกับทุกสิ่งทุกอย่างอยู่อย่างผู้เจนนับชีวิต จะมีผลทำให้ชีวิตในการทำงานมีความรู้สึกเป็นสุข และจะมีคนให้ความนับถืออีกด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540, หน้า 53-54) ได้อธิบายถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ค่านิยม

จากการศึกษาของ ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความผูกพัน ซึ่งเป็นความรู้สึกด้านบวกที่ผูกโยงกับความเชื่อของบุคคลในองค์กร

จากการศึกษาของ คีรยา พัฒนโกศัย (2545) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน คือ ทักษะคิดในการทำงาน ความเชื่อ มีผลทำให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล

Layard (อ้างถึงใน ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2551) ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน คือ เสรีภาพของบุคคลและสันติภาพ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดความรู้สึกเป็นสุขของคนในการทำงาน โดยจะมีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน

นิยะดา ชุณหวงศ์ และนินนาท โอฬารวรุฒิ (2520, หน้า 93-94) ศึกษางานวิจัยในหลาย ๆ เรื่อง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความภูมิใจในเพื่อนร่วมงาน และงานที่ทำ และพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและผลิตผล ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า คนที่มีผลการทำงานดี จะมีความพึงพอใจในงานสูงตามไปด้วย

จากการศึกษาของ นภา ไชยอุบล (2545) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจัดซื้อของบริษัทข้ามชาติ ได้แก่ คุณภาพบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน และความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาของ อารีรัตน์ วิจิตรพัชรผล (2549) ศึกษาพบว่า ความสุขสมบูรณ์และความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์/ความรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมการเป็นข้าราชการที่ดีของข้าราชการกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จากการทบทวนการวิจัยข้างต้น พบว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่มีส่วนน้อยที่พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ตำราวิชาการต่าง ๆ และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจจะมีความรู้สึกในทางบวก มีอารมณ์มั่นคง ทำให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพสูง (2) ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน

ด้านปัญญา สามารถทำประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้ ซึ่งทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมก็ย่อมสูงตามไปด้วย และ (3) ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ สภาวะที่พนักงานพยายามพัฒนาศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน อาศัยหลักพระธรรมในการทำงาน ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานอย่างจริงจัง ด้วยความจริงใจ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องความรู้สึก เป็นสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรอาชีวศึกษาสระบุรี (สมมติฐานที่ 2)

แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

คนทุกคนย่อมต้องมีความต้องการในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งความต้องการนั้นจะทำให้เกิดแรงผลักดันของพฤติกรรม โดยเฉพาะในด้านการงานที่มีความจำเป็นในการใช้เป็นอย่างมาก และแรงจูงใจในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากการทบทวนเอกสารต่าง ๆ พบว่า มีนักจิตวิทยาหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน และได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้

Thomas (2000, p. 71) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานว่า การที่สามารถเลือกใช้ประเภทของแรงจูงใจในการทำงานได้นั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงคุณลักษณะโดยทั่วไปของงานรวมถึงวัตถุประสงค์ของงานนั้นก่อน ความรู้สึกที่แสดงให้เห็นว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน คือ รู้สึกว่ามีทางเลือก มีจุดมุ่งหมาย มีความเจริญก้าวหน้า และมีความสามารถ

Robbins and Coulter (2005, p. 392) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นความเต็มใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และตอบสนองความต้องการของตัวเอง

Newstrom (2007, p. 101) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นแรงผลักดันจากทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงานที่มีการทำงาน เพื่อให้งานนั้นได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

จากการศึกษาของ วิทยา วงศ์ษา (2546) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของครูที่มีต่อสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการสอนอันมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

จากการศึกษาของ ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ศึกษาพบว่า สิ่งเร้าที่เป็นเหตุชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลตัดสินใจกระทำหรือตัดสินใจทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 73) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานไว้ 3 ด้านคือ

1. การจูงใจด้านการให้รางวัลตอบแทน คือ การให้รางวัลซึ่งจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละคน
2. การจูงใจด้านงาน คือ การใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจและอุทิศตนให้กับการทำงาน
3. การจูงใจด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นการจูงใจโดยการสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีความรักในองค์กร ให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 82) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงภายในจิตใจ ทำให้เกิดความเครียด จึงมีความพยายามตอบสนองความต้องการนั้น

ชนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 292) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมพฤติกรรม รักษาพฤติกรรม และการกระทำของตน

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นเครื่องมือในการตอบสนองต่อความต้องการ โดยใช้เงื่อนไขต่าง ๆ เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเป็นไปตามหลักการและเหตุผลที่แตกต่างกันออกไปตามปัจจัยที่ได้ศึกษา ซึ่งมี วัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงได้ศึกษาแนวคิดในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน โดยพบว่า มีผู้ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

แรงจูงใจภายใน Vroom (1964, pp. 64-66) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากความคิดและจิตใจของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อ 3 ประการ ได้แก่

1. ความความคาดหวัง (expectancy) เป็นความเชื่อที่ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จย่อมอยู่ที่นั่น” คนที่เชื่อเช่นนี้ จึงเห็นว่า เมื่อไรที่ตนตั้งใจทำงานย่อมมีผลงาน เกิดขึ้นแน่นอน

2. ความเป็นเครื่องมือหรือตัวการ (instrumentality) เป็นความเชื่อที่ว่า ผลงานที่เกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้ตนได้รับรางวัลตอบแทน

3. ความมีคุณค่าที่คู่ควร (valence) เป็นความเชื่อที่ว่า รางวัลตอบแทนที่ได้รับดังกล่าวจะต้องมีมูลค่าราคาหรือคุณค่าที่เหมาะสมหรือมีความหมายกับตน

Thomdike (อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 84-85) อธิบายในเรื่องของ แรงจูงใจภายใน (intrinsic rewards) ว่า เป็นการจูงใจแบบหนึ่งโดยเป็นการให้รางวัลตามธรรมชาติ (natural rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งไม่ต้องใช้ต้นทุนและงบประมาณ แต่ต้องใช้เวลาและความพยายามส่วนบุคคล ตัวอย่างเช่น การกล่าวคำชมเชย การยกย่อง เป็นต้น

วิทยากร เชียงกุล (2548, หน้า 11-21) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานในส่วนของ แรงจูงใจภายในว่า เงินไม่สำคัญเท่าความรัก และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน

จากการศึกษาของ วิทยา วงศ์ษา (2546) ศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการสอนของครู ระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

จากการศึกษาของ ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ การให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย ซึ่งอาจเป็น สิ่งเล็กน้อย เช่น การชมเชย เป็นต้น



จากการศึกษาของ รัชชัยชนก ชาติพงษ์วิวัฒน์ (2552) ศึกษาพบว่า ขวัญแก้วตั้งใจในการทำงาน เช่น การให้คำชมเชย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลางถึงสูง

นิยะดา ชูณหวงศ์ และนินนาท โอพารวรวิฒิ (2520, หน้า 93-94) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ต่อผู้ทำงาน ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มที่มีผลผลิตสูงมักเป็นผู้นำที่สนใจต่อคนงาน (employee-centered) มากกว่าผู้บังคับบัญชาที่สนใจทางด้านการผลิต (production-centered) และผู้บังคับบัญชาที่ไม่ได้คอยควบคุมพนักงานอย่างใกล้ชิดปล่อยให้พนักงานมีอิสระในการทำงานบ้าง

Studies (อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 140-141) กล่าวว่า ขวัญมีความสัมพันธ์ต่อการผลิต กล่าวคือ ขวัญทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น นอกจากนี้ คนที่มีขวัญต่ำ มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การมาสาย การลาออก อัตราของการเกิดอุบัติเหตุ การผลิตที่มีผลเสียมากขึ้น พนักงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างเคร่งครัด ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญต่ำแต่ก็สามารถผลิตได้มากกว่าพนักงานที่มีขวัญสูง

จากการศึกษาของ ผณิพันธุ์ โตจันทร์ (2544) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน แต่ความพึงพอใจด้านสภาพสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองตำรวจสันติบาล 2

จากรายงานการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่มีส่วนน้อยที่พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับประสิทธิภาพการทำงาน

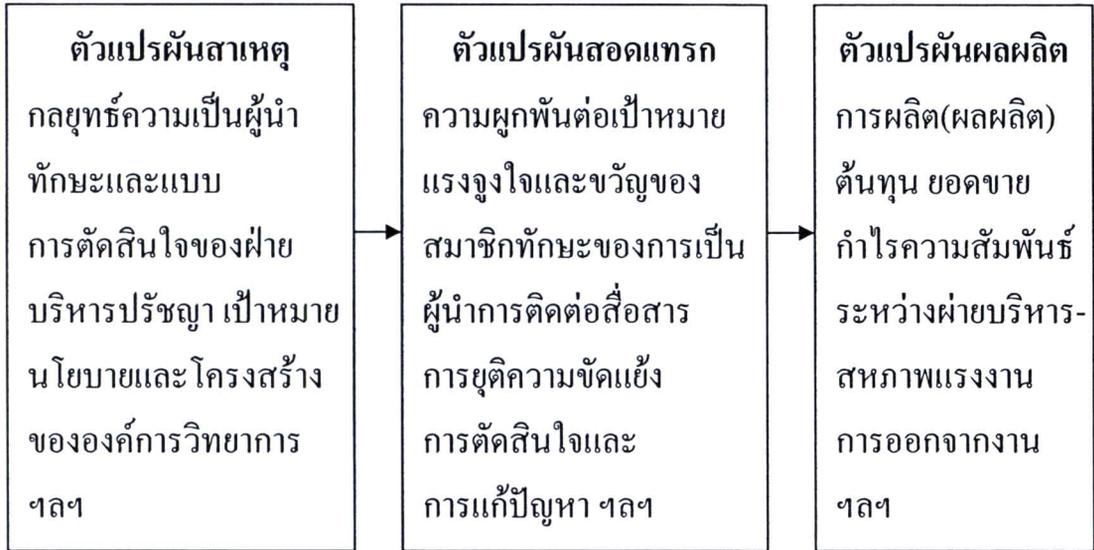
แรงจูงใจภายนอก McClelland (1962, p. 99) กล่าวว่า พฤติกรรมแต่ละอย่างของบุคคลเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ กล่าวคือ ภายใต้อาณัติหนึ่งก็จะมีความต้องการอย่างหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในกรณีเฉพาะสำหรับบุคคลนั้น และได้เสนอความต้องการ

3 ประการที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

Herzberg (1959, pp. 9-10) ได้อธิบายว่า สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การมีความสำเร็จ (achievement) การได้รับความยอมรับ (recognition) ความก้าวหน้า (advancement) ตัวงานเอง (work itself) โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (possibility of growth) การได้รับผิดชอบ (responsibility)

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 129-131) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมี 3 ตัวแปร คือ

1. ตัวแปรผันสาเหตุ คือ ตัวแปรผันที่มีอิทธิพลต่อทางเลือกต่าง ๆ ในการพัฒนาภายในองค์การ และความสำเร็จขององค์การ ได้แก่ กลยุทธ์ความเป็นผู้นำ กล่าวคือ การที่ผู้นำให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมชาติ ให้การยกย่องแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น
2. ตัวแปรผันสอดแทรก คือ เป็นการแสดงให้เห็นถึงสถานะที่เป็นอยู่ในขณะนี้ขององค์การ โดยสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันต่อเป้าหมาย แรงจูงใจในการทำงาน และกำลังใจของสมาชิก เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดี การจัดฝึกอบรม เพิ่มทักษะความรู้ เป็นต้น
3. ตัวแปรผันผลผลิต เป็นผลที่เกิดขึ้นจากตัวแปรผัน ไม่มีอิสระที่สะท้อนให้เห็น โดยความสำเร็จขององค์การ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันกับทีมงาน เป็นต้น



ภาพ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นสาเหตุ ตัวแปรต้นสอดแทรก และตัวแปรต้นผลผลิต

ที่มา. จาก พฤติกรรมองค์การ (หน้า 131), โดย สมยศ นาวิการ, 2545, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ

Thorndike (อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 84-85) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมใดที่กระทำลงไปแล้วได้ผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจ บุคคลก็จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีก แต่ถ้าพฤติกรรมใดที่กระทำลงไปแล้วได้รับผลลัพธ์ไม่เป็นที่น่าพอใจ เขาก็จะเลิกพฤติกรรมนั้น หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างไปจากเดิม ถ้าผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมนั้นซ้ำ ก็ควรให้เขาเกิดความพึงพอใจโดยการให้รางวัล แต่ถ้าต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเลิกพฤติกรรมใด ๆ ก็ตามอาจจะต้องใช้การลงโทษ และได้แบ่งแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวเฉพาะแรงจูงใจภายนอก (extrinsic rewards) ว่าเป็นการให้รางวัลซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เช่น ค่าตอบแทน (pay) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (fringe benefit) หรือเป็นการให้รางวัลเชิงบวกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมซ้ำ ผู้บริหารจะต้องจัดสรรให้กับผู้บังคับบัญชา การให้รางวัลจะต้องมีการวางแผนซึ่งจะต้องใช้ต้นทุนและงบประมาณ เช่น การให้เงินโบนัส การจัดรายการท่องเที่ยว เป็นต้น

Layard (อ้างถึงใน นภากรณ์ พิพัฒน์, 2550, หน้า 52-53) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความมั่นคง สถานภาพทางการเงิน ในงาน ในครอบครัว และในสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้อยู่นอกเหนือความควบคุมของตนเองและบุคคลต้องสามารถที่จะไว้ใจผู้อื่น (trust)

นิยะดา ชุณหางค์ และนินนาท โอปารวรรุฒิ (2520, หน้า 41) กล่าวว่า ไม่ว่าจะป็นระดับของสังคม ระดับกลุ่มทำงาน หรือระดับบุคคล เราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดก็ต่อเมื่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เอื้ออำนวยให้ทุกคนสามารถทำงานหรือแสดงฝีมือได้อย่างเต็มที่

Survey Research Center (อ้างถึงใน นิยะดา ชุณหางค์ และนินนาท โอปารวรรุฒิ, 2520, หน้า 91) ได้สำรวจความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทประกันภัยและได้พบปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในตำแหน่งฐานะในการทำงาน รวมทั้งผลตอบแทนทางการเงิน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542, หน้า 111) เชื่อว่า ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น เช่น ตำแหน่ง ค่าจ้าง เป็นต้น และได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความมุ่งหวังที่มีระดับต่างกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูง จะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ พฤติกรรมการแสดงออกอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน โดยทำเพื่อมีเงินเดือนเพิ่มขึ้น และได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

จากการศึกษาของ ศีอรยา พัฒนโกศัย (2545) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาล คือ สถานภาพส่วนบุคคลในด้าน ระดับชั้นยศ ระดับเงินเดือน และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ สุคนธ์รัตน์ เถาศูวรรณ์ (2550) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ ปัจจัยการจูงใจด้านสภาพแวดล้อม สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อการทำหน้าที่ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และ ความเพียงพอต่อรายได้

จากการศึกษาของ ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย (2548) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คือ การได้รับการฝึกอบรม

Sheudon (อ้างถึงใน วิทยากร เชียงกุล, 2548, หน้า 17) ได้ศึกษากับนักศึกษา มหาวิทยาลัยของรัฐฯ และเกาหลีใต้ ว่า อะไรคือประสบการณ์ที่ทำให้พฤติกรรมที่ดีในการทำงานได้มากที่สุด พบว่า ความต้องการด้านเงินเพื่อไปใช้จ่ายในระดับสูงขึ้นกว่าปกติเป็นสิ่งที่คนให้ความสำคัญไว้อันดับท้ายๆ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเงินเดือนไม่สามารถส่งผลให้คนมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานได้เสมอไป

เมธัส วันแอะละ (2550) ศึกษาพบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมผู้บริหาร

จากการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจภายนอกเป็นตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน แต่มีส่วนน้อยที่พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจภายนอกไม่มีความสัมพันธ์หรือมีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยกับประสิทธิภาพการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่ ตำราวิชาการต่าง ๆ และข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ส่วนใหญ่จะกล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึง การได้รับรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งไม่ต้องใช้ต้นทุนและงบประมาณ แต่ต้องใช้เวลาและความพยายามส่วนบุคคล ตัวอย่างเช่น การกล่าวคำชมเชย การยกย่อง การยืมพักทาย การพักทาย การให้งานเฉพาะเจาะจง

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) การได้รับรางวัล ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ผลประโยชน์ตอบแทนนอกเหนือการทำงาน การให้เงินโบนัส การฝึกอบรม การจัดสำนักงานที่ดี

จะเห็นได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระบุว่า ประสิทธิภาพการทำงานกับแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกกัน ฉะนั้นผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานว่า บุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีมีแรงจูงใจในการทำงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาสระบุรี (สมมติฐานที่ 3)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากวัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรี โดยวัตถุประสงค์ข้อนี้ต้องการทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสาม ซึ่งจากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย ยังไม่ปรากฏการวิจัยด้านความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 3 โดยตรง แต่ตามหลักจิตวิทยา การมีพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดนั้น มักมีองค์ประกอบของพฤติกรรมสาเหตุร่วมกันตั้งแต่ 2 ประการขึ้นไป จากหลักการดังกล่าวนี้ อาจกล่าวได้ว่า การมีพฤติกรรมที่ดีร่วมกันย่อมก่อให้เกิดผลดีมากกว่าการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมร่วมกันด้วย ซึ่งหลักจิตวิทยาดังกล่าวนี้ปรากฏว่า มีเอกสารและงานวิจัยที่สนับสนุน คือ

นายนัค คักวานี (2540) ได้อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ ซึ่งประกอบด้วย ความยืนยาวของอายุ การปลอดจากโรคภัยไข้เจ็บ โภชนาการ และการให้บริการสาธารณสุข ซึ่งจะทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงพร้อมสำหรับการทำงาน
2. ด้านการศึกษา ทำให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตการทำงานของตนเองได้
3. ด้านชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ้างงาน และความพอใจในค่าจ้างที่ได้รับ มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งจะส่งผลถึงกำลังใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย

4. ด้านชีวิตครอบครัว สิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ “ความรู้สึกเป็นสุข” ครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น และดูแลสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ผู้ที่มีชีวิตครอบครัวที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

5. ด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ พนักงานที่มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะมีกำลังใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทให้กับงานมากกว่าผู้ที่มีรายได้ไม่พอต่อการดำรงชีวิต

6. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นต่อ “ความรู้สึกเป็นสุข” เพราะจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขมากขึ้น

7. ด้านประชารัฐ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงงานกับพนักงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันจะนำมาซึ่ง “ความรู้สึกเป็นสุข”

สุนันทา ศรีดากุล (2546) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับ การแสดงออกของตนแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า จริยธรรมในการทำงาน การกำกับ การแสดงออกของตน ประสิทธิภาพในการทำงาน และความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

วันชัย ตันติวิทยพิทักษ์ (2548, หน้า 11-13) ได้อธิบายถึงความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ในการดำรงชีวิต คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำงานร่วมกัน และปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม ประกอบไปด้วย

1. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการมีปัจจัยสี่พอเพียง มีอาหารบริโภคเพียงพอปลอดภัย มีที่อยู่อาศัยที่มั่นคงแข็งแรงมีรายได้เพียงพอกับการแสวงหาปัจจัยดำรงชีวิต

2. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการมีความมั่นคงในชีวิต คือ การมีหลักประกันในชีวิตระยะยาวไม่ว่าจะเป็นการศึกษา อาชีพ สิทธิทรัพย์ รวมทั้งการปราศจากภาระหนี้สิน และมีความปลอดภัยในชีวิต

3. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการมีครอบครัวอบอุ่น คือการมีครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีความผูกพันเอาใจใส่ มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน มีความกตัญญู มีระเบียบวินัย ปราศจากความรุนแรงในครอบครัว



4. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการมีสังคมเข้มแข็ง คือ การมีสังคมในการทำงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรม และเรียนรู้ร่วมกัน

5. ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานจากการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี คือ การมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี ถูกสุขลักษณะ ปราศจากมลภาวะทางกาย และชีวภาพ

พรหมคุณาภรณ์ (ประยुทธิ์ ปยุตฺโต) (2552) อธิบายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ตามแนวทางเศรษฐศาสตร์แนวพุทธ โดยแยกความต้องการเป็น 2 ประเภท ได้แก่

แบบที่ 1 ถ้าทำงานด้วยความต้องการคุณภาพชีวิต (ความต้องการที่จะทำงานโดยตรง ไม่มีความต้องการอย่างอื่นเพิ่ม) ผลที่ได้จากการทำงานตรงกับความต้องการทันที เพราะฉะนั้นการทำงานจึงเป็นความรู้สึกเป็นสุข

แบบที่ 2 ถ้าทำงานด้วยความเสพปรนเปรอดน (ความต้องการสิ่งตอบแทนจากการทำงาน) ผลที่ได้จากการทำงานไม่ใช่ผลที่ต้องการ แต่เป็นเงื่อนไขเพื่อให้ได้ผลอย่างอื่นที่ต้องการ เพราะฉะนั้นการทำงานจึงเป็นความจำใจ

Aristippus (อ้างถึงใน นภากาศ พิพัฒน์, 2550, หน้า 41) ได้อธิบายว่า ความสุขสบายทางกายเป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนา หรือมีค่ามากกว่าความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานทางใจ ซึ่งต้องเป็นความรู้สึกเป็นสุขในปัจจุบัน ความสุขสบายทางกายนี้เองทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดี

Max-Neef (อ้างถึงใน นภากาศ พิพัฒน์, 2550, หน้า 72-74) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ซึ่งกล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยจำแนกออกได้เป็น 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. การมีหรือการได้รับ (having) ซึ่งหมายถึงคุณค่าพื้นฐานหรือความรู้สึกเป็นสุขที่ได้รับจากการบริโภค เช่น ได้รับเงินเดือน การได้รับรางวัล เป็นต้น
2. การเป็นอยู่ (being) หมายถึง คุณค่าพื้นฐานหรือความรู้สึกเป็นสุขจากสถานะที่เป็นอยู่ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการบริโภค เช่น การที่เรารู้สึกว่าอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองพึงพอใจ และมีความเหมาะสมกับเงินเดือน เป็นต้น

3. การลงมือทำหรือปฏิบัติการ (doing) ซึ่งหมายถึง คุณค่าพื้นฐานหรือความรู้สึก เป็นสุขที่ได้มาจากการลงมือทำอย่างแข็งขันโดยที่ไม่จำเป็นต้องมีการบริโภค เช่น การทำงาน ที่ตนเองสนใจ และมีความถนัด

4. ความสัมพันธ์หรือการปฏิสัมพันธ์ (relating or interacting) ซึ่งหมายถึง คุณค่า พื้นฐาน หรือความรู้สึกเป็นสุขที่ได้มาจากความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ เช่น การมีความสัมพันธ์ ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่กล่าวถึง ความสัมพันธ์ทั้ง 3 ตัวแปร โดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานโดยใช้หลักการจิตวิทยา ดังกล่าวข้างต้น ทำให้คาดคะเนในสมมติฐานข้อที่ 4 ว่า ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมอาชีวศึกษา สระบุรีมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้เพื่อเป็นการศึกษานำร่อง (pilot study) ของ ความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน

ไพบุลย์ อินทิสันห์ (2544) ศึกษาเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบนสายการบินไทย ซึ่งความหมาย ของความฉลาดทางอารมณ์ได้รวมถึงความรู้สึกเป็นสุขในการทำงานด้านจิตใจด้วย โดย พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และค่านิยมในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายการบินไทยได้ คิดเป็น ร้อยละ 52.10

วิทยา วงศ์ษา (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 9 ด้าน คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานและสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร และ ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่า นโยบายและการบริหาร ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงในงาน

ลักษณะของงานและสภาพการทำงาน มีผลต่อการพยากรณ์พฤติกรรมการสอนของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

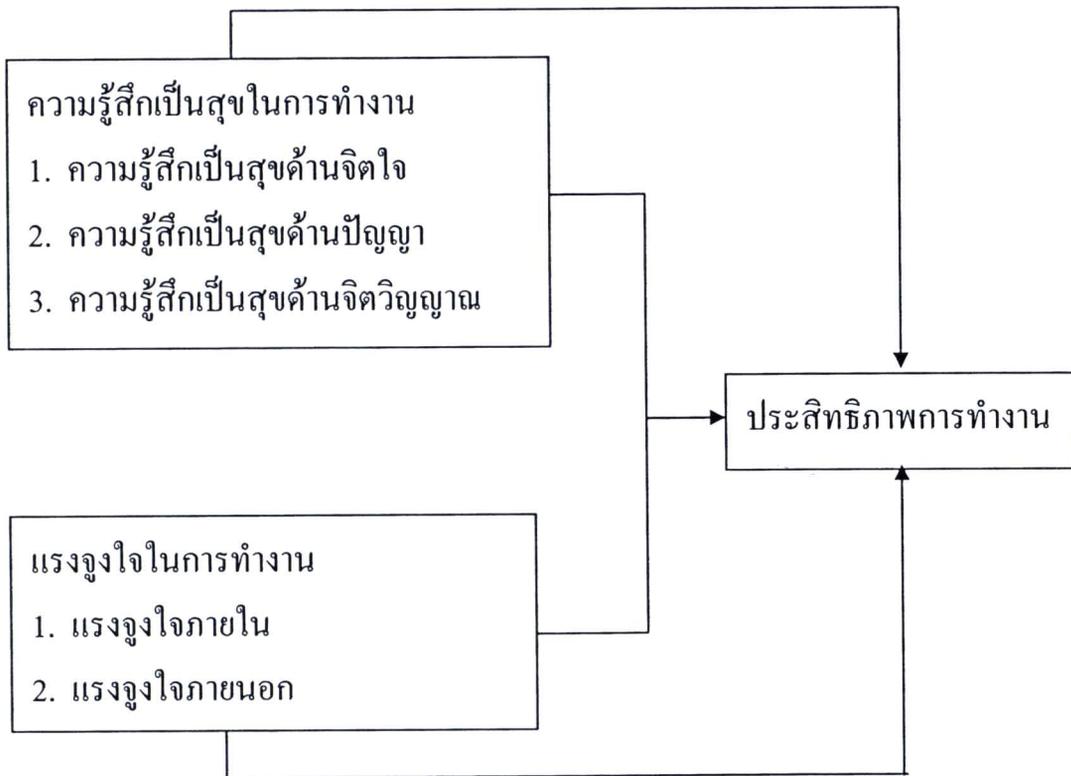
รชนีการ ประสาร (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคต สุขภาพจิต และรายได้ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของครูได้ คิดเป็นร้อยละ 53.40

ธิดารัตน์ นามมะเริง (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ เจตคติต่องานราชการ และแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร พบว่า บุคลิกภาพด้านความมีมโนสำนึกต่อหน้าที่การงาน เจตคติต่องานราชการ แรงจูงใจในการทำงาน และบุคลิกภาพด้านความห้วนไห้วทางอารมณ์ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานราชการ สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรได้ คิดเป็นร้อยละ 54

จากวัตถุประสงค์ในข้อที่ 4 ที่กล่าวว่า ศึกษาตัวทำนายและเปอร์เซ็นต์ทำนายประสิทธิภาพการทำงานจากปัจจัยด้านความรู้สึกเป็นสุข และแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากไม่ปรากฏการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำนายในตัวแปรดังกล่าวโดยตรง แต่จากผลการวิจัยที่พบเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานอย่างเห็นได้ชัด ฉะนั้นจึงคาดว่า ตัวแปรอิสระสามารถทำนายตัวแปรตามได้ ผู้วิจัยจึงนำมาตั้งเป็นสมมติฐาน ดังปรากฏในสมมติฐานที่ 5 ว่า ความรู้สึกเป็นสุขและแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมอาชีวศึกษาสระบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างน้อย 1 ตัวแปร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย