

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 1.5 การประเมินความสุขในการทำงาน
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
3. พยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงาน

1. ความสุขในการทำงาน

ความสุข เป็นแนวคิดที่สำคัญ เพราะความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เนื่องจากความสุขเป็นอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวก ของแต่ละคนที่ได้รับ และความรู้สึกที่แตกต่างกันตามการได้รับประสบการณ์ และขึ้นกับอารมณ์ในแต่ละช่วงเวลานั้น (อภิชัย มงคล, 2544) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ส่งเสริมให้มีความสนใจ ไม่มีภาวะความเครียด ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังเช่น พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ทรงต้องการให้ประชาชนมีความสุข โดยการสร้างความสมดุลระหว่างความเจริญทางวัตถุและความเจริญทางจิตใจ

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ถ้ากล่าวถึงความหมายของ “ความสุข” (Happiness) เป็นการยากที่จะหาคำจำกัดความในอดีตชาวไอซ์แลนด์ มีการกล่าวถึงคำว่า happ โดยให้ความหมายถึงโชค หรือโอกาส ซึ่งมาจากรากศัพท์เดียวกับคำว่า เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ (haphazard) และจะเกิดขึ้นโดยบังเอิญ (ณัฐชนน ทรัพย์รักษา, 2556)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ระบุว่า ความสุข คือความสบายกาย สบายใจ ที่มักพบใช้กับคำอื่นๆ เช่น ความอยู่ดีมีสุข ความอยู่เย็นเป็นสุข ความปราศจากโรค

ประเวศ วะสี (2544) ได้กล่าวถึงความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุขคือการไม่มีความทุกข์ ซึ่งความทุกข์ต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึกที่บีบคั้นทางกาย จิตและปัญญา เช่นการบีบคั้นทางกาย ด้านการขาดปัจจัยสี่ การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี การเป็นโรค หรือการอยู่ในภาวะการบีบคั้นทางสังคม เช่น มีความขัดแย้งภายในครอบครัว ชุมชน ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิตใจ เช่น ความหงุดหงิด รำคาญ โทสะ โลภะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยเกิดความระแวง ความเห็นแก่ตัว ขาดสติ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น เข้าใจอะไรที่ไม่รู้แจ้ง รู้สึกโง่ หรือทำอะไรไม่ถูกต้อง อารมณ์ (emotion) เป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนไหว และเป็นแรงกระตุ้น เช่น อารมณ์ดี รัก ชอบ ฯลฯ และความสุขสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การยิ้ม ทำให้เราพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม นิยามความสุขของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน และความสุขมีหลายระดับ เพราะความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล บริบทขององค์กรที่ต่างกัน สังคม หรือ การเปลี่ยนแปลงของแต่ละประเทศก็ตาม โดยสามารถจำแนกได้ดังนี้

ความหมายของความสุขทางด้านปรัชญา

นักปราชญ์ชาวกรีก กล่าวถึง ความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล ว่า ทุกคนต้องการมีความสุข และพยายามที่จะแสวงหาความสุข ในการทำงานนั้นทุกคนต้องทุ่มเท และการที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทางสังคม และการมีเหตุผล ส่งเสริมการใช้เหตุผล การมีชีวิตที่มีความสุขจึงจะต้องมีเหตุผลและคุณธรรม (ดร.เมธา หริมเทพาธิป, 2017)

เกวินและเมสัน (Gavin and Mason.2004) ได้แนวคิดถึง ความเป็นอิสระ (Freedom) ในการเลือกได้ และการใช้ความรู้ (Knowledge) เพื่อความมีเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆ และการมีคุณธรรม (Virtue) จริยธรรมที่ดี จะช่วยให้พัฒนาการตัดสินใจอยู่บนความถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น นำไปสู่ความเคารพตนเองและภาคภูมิใจ

พลาโต (Plato,) 1874 อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) ได้กล่าวถึง ความสุข หมายถึง การดำเนินชีวิตด้วยหลักการมีคุณธรรม (Virtue) ร่วมกับการใช้ปัญญา (Wisdom) ความกล้าหาญ (Courage) ด้วยการใช้รู้จักประมาณ (Temperance) และมีความยุติธรรม (Justice)

ลู และ อาร์เกิล Lu and Argyle (1991) คำอธิบายความสุขอย่างกว้าง ๆ คือประสบการณ์ภายในจิตใจของบุคคลด้านบวก

ไดเนอร์และโออิชิ Diener and Oishi (2004) ได้ให้แนวคิดด้านความหมายความสุข คือ การที่คนประเมินสภาพชีวิตของตนเองจากความพอใจ เช่น ด้านสุขภาพตนเอง ความสุขของชีวิต การแต่งงาน หรือในด้านการทำงานก็จะพบว่า คนมีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวก ทำให้มีพลังในการคิดและทำสิ่งที่ดี ในขณะที่คนที่ไม่มีความสุข ก็จะมีความรู้สึกทางลบ และมองคิดในทางร้าย

วิทท์แมน Wittmann (2003) กล่าวว่า ความสุขหมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด

ภานุภาคย์ พงศ์ติชชาติ (2550) ได้กล่าวถึง สถานการณ์ Paradox of Happiness จากการอ้างอิงการศึกษาของ Mathias ว่า คนมักจะทำงานอย่างหนักในช่วงแรก เพื่อพยายามให้มีรายได้ที่มาก เพราะความเข้าใจว่า คือ ความสุข โดยขาดการใส่ใจ และละเลยดูแลตนเอง เพราะคิดถึงการเปรียบเทียบกับผู้อื่น และคิดว่าการมีรายได้มากกว่า ความเป็นอยู่ที่ดีกว่า คือ การมีความสุขมากกว่า

ความหมายของเชิงจิตวิทยา

เวนโฮเวน (Veenhoven ,1997) กล่าวว่า ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึก และประสบการณ์ของแต่ละคนในอารมณ์เชิงบวก

มาสโลว์ (Maslow, 1998) สำหรับด้านจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น ของมาสโลว์ เป็นการตอบสนอง ความสุขของพื้นฐานมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ที่อยู่อาศัย น้ำดื่มกิน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความปลอดภัย ทั้งร่างกาย จิตใจ ความต้องการทางสังคม ความรัก ความเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่อง และความต้องการความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งนับเป็นความต้องการลำดับต้นๆ ที่ตอบสนองให้มนุษย์มีความสุข

วาร์ (Warr , 1990) ความสุข คือ ความรู้สึกในจิตใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงาน หรือประสบการณ์ ของคน ต่อสิ่งที่ได้รับ ทั้งในชีวิตส่วนตัว และการทำงาน ที่ทุกคนต้องการความสุข

คัคนางค์ มณีศรี และ วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ (2545) กล่าวว่า หากเรามีความนับถือตนเอง มองโลกในแง่ดี เปิดเผยตนเองและควบคุมชีวิตของเราได้ จะพบว่า ความสุขอยู่ไม่ไกล

อภิชัย มงคล (2544) กล่าวถึงมุมมองด้านจิตวิทยา และสรุปว่า ความสุข และสุขภาพจิต ถือเป็นเรื่องเดียวกัน และเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความเครียด สุขภาพจิต ซึ่งเป็นสภาวะความสมบูรณ์ของจิตใจ มีอารมณ์ด้านบวก ด้านลบแต่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ในสังคม สามารถทำประโยชน์ให้ตนเอง และสังคมได้อย่างมีความสุข สุขภาพกายดีย่อมมาจากสุขภาพจิตที่ดี

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559)ให้ความหมายของ “ความสุข” ไว้ว่าความสุขคือ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ การมีอิสระ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจที่สงบ มีการพัฒนาตน คิดเชิงบวก

ความหมายของทางการแพทย์

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1996) ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพ (Health)ว่า หมายถึง “สุขภาวะ” (Subjective well being) คือ การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ไม่ใช่เพียงแค่ความไม่มีโรคหรือภาวะพิการเท่านั้น

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2552) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข ในการดำเนินชีวิต โดยรู้จักการจัดการกับปัญหา เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของตนเองและครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจ

ความหมายทางด้านพุทธศาสนา

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2542) ให้ความหมายว่า ความสุขทางกายคือความสุขจากการสัมผัสประสาท ทั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รสและผิวหนัง ในขณะที่ความสุขทางใจ คือ ความสุขใจ อิ่มใจ สบายใจ พอใจ

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต (2548) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกไม่เป็นกังวล ความสบายใจ ความเบิกบานใจ การทำกิจการงานใดก็สามารถประสบความสำเร็จ แม้มีอุปสรรค มีวิริยะและกำลังใจที่ดี การได้รับการตอบสนอง ตามความปรารถนา (2554) การปฏิบัติธรรม โดยเน้นการฝึกจิต การทำความดี และรู้จักเคารพตนเอง และมองความสุขให้เป็น 3 ประเภท คือ ความสุขรูปธรรม คือสิ่งที่มองเห็น เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีทรัพย์สิน ฐานะ ที่ได้รับการผู้อื่น ศรัทธาสิ่งที่ดีงาม ส่วน ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง คือ การที่รู้เท่าทันตามความเป็นจริงของชีวิตตามธรรมชาติ (2550)

หลวงพ่อจัญญ์ ฐิตธัมโม (2548) ให้ความหมายว่า ความสุข เกิดจากการทำใจให้สะอาด ทำให้ใจปกติ สงบ ทำให้ใจสบาย มีอารมณ์ดี มีปัญญา คนเราถ้าใจไม่สงบจะเกิดความสุขไม่ได้เลย คนมีความสุข อาจไม่ใช่คนที่มีความสุขที่สุด แต่เป็นคนที่ต้องการน้อยที่สุด เพราะเมื่อมีความต้องการน้อยลง สิ่งของที่มีอยู่ก็ดูเหมือนมีมากขึ้น

พระมหาอุทัย (2553) กล่าวถึง ความสุข คือ สุขกาย ได้แก่ กายที่ไม่มีโรค สุขใจ คือใจที่มีความสุขปราศจากความกังวล และความสมดุของกายและใจที่ไม่เกี่ยวกับเงิน ความสบาย ความสำราญ ที่แยกเป็นความสุขทางกาย และความสุขทางใจ ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขจากประสาททั้ง 5 รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอิ่มใจ พอใจ ที่เกิดจากใจที่สงบ และเย็น

จากที่กล่าวมา ทั้งความหมายของความสุข ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเชิงจิตวิทยา หรือด้านศาสนา จึงพอสรุปได้ว่า ความสุข คือ อารมณ์ ความรู้สึกทางบวกที่นึกคิดต่อ สิ่งที่เราสัมผัสได้ทั้งจากการกระทำ หรือสิ่งที่ได้รับเป็นประสบการณ์ ในช่วงเวลา และอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา สถานการณ์ และเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา ต้องการให้ชีวิตของตนและครอบครัวมีความสุข ทั้งทางกาย และใจ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ในช่วงเวลาของการทำงานนั้น นอกจากตนเองแล้ว การใช้เวลาสถานที่ทำงานที่มากกว่าวันละ 8 ชั่วโมงการติดต่อประสานกับผู้อื่น ตั้งแต่หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานทั้งอาวุโสกว่า หรือเด็กกว่า ผู้ที่อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชา

รัศมี ธัญธร (2550) กล่าวว่า ความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดีเกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

วีณา มิ่งเมือง (2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงาน หรือปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน

ธร สุนทรายุทธ (2553) งานและความสุขเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันเสมอ เพราะ การงานที่มั่นคง การมีรายได้ดี มีใช้ง่าย สิ่งแวดล้อมที่ดี การงานก้าวหน้า ส่งผลให้ครอบครัวมีความสุข

ไดเนอร์ (Diener, 2003) รวมความสุขในชีวิต กับความสุขในการทำงานด้วยกัน เนื่องจากการมองที่ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) ความพอใจในสิ่งที่เป็น และทำ ความพอใจในงาน (work satisfaction) เพราะพอใจในการทำงาน และประสบความสำเร็จในงานนั้น รวมไปถึงความพอใจในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ความมีอารมณ์ทางบวกและเป็นสุข สนุกสนานกับงานที่ทำและอารมณ์ด้านลบ คือการมองและรู้สึกในความเป็นทุกข์ที่เกี่ยวกับการทำงาน

โลปเปอร์ Lopper (2008) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการของชีวิตที่ต้องทำด้วยความเอาใจใส่ การเลือก และการมีสติ และมีความเห็นว่าการมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

ชุตินพนธ์ ฟ้าภิญโญ (2552) ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เชรามิก จำกัดจังหวัดลำปาง จะเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และผู้นำคือ ตัวแปรหลักที่มีผลต่อความสุขของพนักงานในองค์กร เพราะการนำให้พนักงานร่วมใจกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการการยอมรับ การได้ทำงานในสถานที่ทำงานมั่นคง มีความก้าวหน้า สามารถเข้าถึงโอกาสพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีเมตตา กรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง มีความปลอดภัยในการทำงาน ก็จะทำให้เกิด อารมณ์ ความรู้สึกที่รู้สึกดี สบายใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เกิดความรู้สึกลบ เบื่อหน่าย หรืออารมณ์ขุ่นมัว ความสุขมีความสำคัญ เพราะการที่บุคลากรมีความสุข ไม่เครียด ทำให้การทำงานเป็นไปได้ดี ไม่มีความเครียด หรือเกิดความขัดแย้ง องค์กรก็จะได้ผลผลิตของงานที่ดีความปรารถนาอันสามัญธรรมตาของมนุษย์อยู่ลึกๆ นั่นก็คือ การมีความสุขในชีวิตการงาน ซึ่งเป็นอีกส่วนหนึ่งของชีวิตที่สำคัญ

1.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช “อันการทำงานนั้น กล่าวโดยสรุป ขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นอย่างสำคัญ คือความสามารถในการใช้วิชาการอย่างหนึ่ง กับความสามารถในการสัมพันธ์ติดต่อและประสานกับผู้อื่น ไม่ว่าจะทำในวงงานเดียวกันหรือต่างวงงานกัน อีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ ย่อมดำเนินควบคู่ไปด้วยกันและจำเป็นที่

จะต้องกระทำด้วยจิตใจที่ใสสะอาดปราศจากอคติ ต้องกระทำด้วยความคิดความเห็นที่อิสระ เป็นกลาง ถูกต้องตามหลักเหตุผล จึงจะมีความกระจ่าง แจ่มแจ้งเกิดขึ้น” (พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา : 19 สิงหาคม 2517) และ เมื่อการคิดดี ทำดี ต่อองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน คนรอบข้าง และต่องาน เพียงเท่านี้ ก็ย่อมมีความสุข และสนุกกับชีวิตการทำงานแล้ว

สมคิด อิศระวัฒน์ (2548) กล่าวว่า iva ความสุขในการทำงานมีความสำคัญมาก เนื่องจากการทำงานเป็นเรื่องที่ทุกคนใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับสถานที่ทำงานแทบจะมากกว่าที่บ้าน เพราะปัจจุบันการเดินทางมาทำงานลำบากมากขึ้น สภาพความแออัด การติดขัดของจราจร ต้องออกเดินทางเผื่อระยะเวลามากขึ้น ทำให้สถานที่ทำงาน กลายเป็นบ้านหลังที่สอง อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะชีวิตในแต่ละวันที่อยู่กับที่ทำงาน 7-8 ชั่วโมง ประกอบกับการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ และงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม ล้วนส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และการทำงานได้

ไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่า ในการดำรงชีวิตประจำวัน ทุกคนต้องการความสุข และการมีความสุข จึงถือเป็นรากฐานสิ่งสำคัญที่ทุกคนแสวงหา ความสุขในชีวิต กับความสุขในการทำงานไปด้วยกัน เนื่องจาก การมองที่ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) ความพอใจในสิ่งที่ทำ และทำงานด้วยความพอใจในงาน (work satisfaction) เพราะเมื่อมีความพอใจในการทำงาน และทำให้งานประสบความสำเร็จ รวมไปถึงความพอใจในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ความมีอารมณ์ทางบวกและเป็นสุข สนุกสนานกับงานที่ทำ และอารมณ์ด้านลบ คือการมองและรู้สึกในความเป็นทุกข์ ที่เกี่ยวกับการทำงาน อีกทั้งการกล่าวไว้ถึงการทำงานของพยาบาล เมื่อพยาบาลขาดความสุขในการทำงาน จึงพบว่าทำให้เกิดการลาออกจากวิชาชีพ

วาร์ (Warr ,2007) กล่าวว่า การตอบสนองทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ในการทำงานเพราะความคิดทางบวกจากการรับรู้ สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกสุข การตอบสนองทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ในการทำงานงานที่ดีเกิดขึ้นได้ หากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น หากการทำงานไม่มีความสุข ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร ผลงานไม่มีประสิทธิภาพ ยังอาจทำให้สุขภาพทรุดโทรม หรือให้บริการที่ผิดพลาดได้

อินทรา ปัทมทร (2542) กล่าวถึง ความสุขที่ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา เพลิดเพลิน ทำงานด้วยความสุข ย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน และคนรอบข้าง

วีณา มิ่งเมือง (2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงาน หรือปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดย สร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน เพราะความสำคัญของความสุขในการทำงาน ถ้าไม่เริ่มต้นให้ความสำคัญกับงาน และการบริหารจัดการย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานในอนาคตได้

แมนเนียน (Manion, 2005) กล่าวว่า การที่คนเรามีความสุข คือ การมีอารมณ์เชิงบวก ก่อให้เกิด ความรู้สึก สดใส สดชื่น ยิ้มแย้ม อารมณ์ไม่ขุ่นมัว มองโลกในแง่ดี ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน กล้าเผชิญการแก้ไขกับปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานดี เกิดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ทำงาน ไม่ป่วย ลา มาสาย ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ มีการตัดสินใจที่ดี ไม่สับสน ไม่เครียด รู้จักการแก้ปัญหา ตั้งใจทำงาน พัฒนางานต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพงานได้ การติดต่อสื่อสารประสานกับผู้รับบริการจึงเป็นไปด้วยดี พุดจาไพเราะ สุขุมรอบคอบ และมีความสุข และสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพราะหน้าที่ในการทำงานเป็นทีมที่ดี อาจส่งผลให้สามารถคิดริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการเพิ่มผลผลิตทางการบริการได้ บุคคลที่มีความสุขจะทำงานอย่างตั้งใจ มองโลกในแง่ดี และทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่า มีเสน่ห์จากการเป็นผู้คิดเชิงบวก ลดความวิตกกังวล ใช้ศักยภาพในตนเองทำงานเต็มที่

เดอะเคนท์ เซนเตอร์ The Kent Center (2006) ได้ทำการศึกษาถึงการพัฒนามนุษย์ และองค์กร พบว่าการไม่มีความสุข จะส่งผลให้เห็นได้ จากพฤติกรรม ที่ชัดเจน เช่น ซึมเศร้า ป่วย ลา มาสาย ไม่ให้ความสนใจ หรือไม่ร่วมมือในการทำงาน บางคนอาจมีอาการ แสดงออก ในเชิงเครียด ปวดศีรษะ วิตกกังวล คิดมากหงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ทำให้ เกิดปัญหาความขัดแย้งตามมา หรือบางคน ทำงานช้ากว่าปกติ การลาป่วยบ่อยครั้ง ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพต่ำ ผลงานไม่ดี บางรายอาจเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ หรืออาจได้รับข้อร้องเรียน บางคนทำงานด้วยความเศร้า อยากให้หมดเวลางานเร็ว ๆ

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559) กล่าวถึงการยึดหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งการนำหลักพรหมวิหาร 4 โดยการให้ความเมตตา จะช่วยให้มีความรักใคร่ กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือกันและกัน ความกรุณา ทำให้ทุกคนรู้จักคำนึงถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แสดงมุทิตา ซึ่งคือการแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานในความสำเร็จของเพื่อน การมีอุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ไม่อิจฉาริษยา กัน ทำให้ลดการเกิดความขัดแย้งต่อกัน นอกจากนั้นการยึดหลักคุณธรรม ที่ช่วยให้การทำงานมีความสุข ได้แก่ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจในตนเองและผู้อื่น เพราะการเกี่ยวข้องกันในการสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทุกวัน การรู้จักข่มใจตนเอง ให้ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น การรู้จักอดทน อดกลั้นและอดออม จะทำให้ลดการบาดหมางต่อกัน และ ไม่เกิดการโต้แย้งกัน รู้จักการเสียสละ แบ่งปันและช่วยเหลือกัน

ปัญหาที่ทำให้การทำงานไม่มีความสุข ได้แก่ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาที่ทำงาน โดยพฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงานในปัจจุบัน การนี้ถึงแต่ผลตอบแทนเป็นวัตถุ เงิน มากเกินไป ด้วยการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอด ทำให้คน เห็นแก่ตัว นึกถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว มีความ

ต้องการที่ไม่อยู่บนความเป็นจริง มีความรักตัวเองมากเกินไป ในทางที่ผิด เช่นกลัวตนเองลำบาก และมีความอยากไม่สิ้นสุด การยึดติดมากเกินไป ขาดอารมณ์ขัน และมองโลกในแง่ร้าย ปรับตัวยาก

ชุดิณพนธ์ ฟาภิญโญ (2552) การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ซึ่งจะเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และผู้นำคือ ตัวแปรหลักที่มีผลต่อความสุขของพนักงานในองค์กร เพราะการนำให้พนักงานร่วมใจกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

พาที สารสิน (2552) สายการบินนกแอร์ ให้ความสำคัญต่อพนักงาน เหมือนคนในครอบครัว ใส่ใจความรู้สึกของพนักงาน ทำให้พนักงานรักในการทำงาน เพราะใส่ใจในการสร้างสมดุลสามด้าน คือระหว่างการบริหารจัดการของผู้บริหารกับพนักงาน และด้านการเงิน เพื่อให้เชื่อมโยงกัน โดยอาศัยหลักการสื่อสาร เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความสุขในสมดุล แม้ในยามวิกฤติ (จากบทสัมภาษณ์ตามไปฟัง CEO)

เรวดีร์ ขาตรีวิศิษฐ์ (2554) ได้เขียนถึงเอสแอนด์พี ในด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรนั้นย่อมจะประสบความสำเร็จก้าวหน้า พนักงานมีความสุขในการมาทำงาน ในการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน อีกมากมาย เช่น เงินรางวัลประจำปี ปีละ 2 ครั้ง การตรวจร่างกายประจำปี การรักษาพยาบาล กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความสำเร็จของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนทำงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทุกคน และเมื่อมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน เพราะจะทำให้ทุกคนอยากมาทำงาน ตั้งใจทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น ย่อมมาจากการมีสิ่งต่างๆ ที่มีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกันร่วมด้วย ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสามัคคีในหน่วยงาน มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน และคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ดังคำกล่าว โรคภัย ปรมา ลาภา ไม่มีหนี้สิน และมีเงินใช้

1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at work) มีองค์ประกอบ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การที่บุคลากรอยู่ร่วมกัน ทำงานด้วยกัน มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ร่วมมือ และรู้จักแสดงน้ำใจช่วยเหลือกันในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) การที่ทุกคนรับรู้ถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการทำงาน ยินดีภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของงาน ย่อมแสดงว่า มีความรักในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แม้ว่าจะงานนั้นจะมีความท้าทาย แต่ทำให้รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกภูมิใจในงานที่สำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ย่อมได้รับการยอมรับนับถือ เป็นที่เชื่อถือ เชื่อมั่น และได้รับความไว้วางใจจากคนในองค์กร เป็นการสร้างความมั่นใจในการยอมรับของทุกคน

วาร์ (Warr ,2007) ได้กล่าวถึง ความสุข ในการทำงาน นั้นมาจากความรู้สึก อารมณ์เชิงบวก โดยสามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน คือความรู้สึกยินดี แจ่มใส กับ การทำงานนั้นๆ
2. ความพึงพอใจในงาน มีความพอใจกับงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสนใจ ใส่ใจที่อยากจะทำงานนั้นๆ

ในขณะที่ไคเนอร์ กล่าวถึงองค์ประกอบความสุข ในแง่ของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต เป็นเป้าหมายในชีวิต ส่วนประสบการณ์ ที่ได้รับ และทำให้รู้สึก ในอารมณ์ด้านบวก หรืออารมณ์ด้านลบ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และอยู่ในสังคมการทำงาน โดยเริ่มต้นที่การมีสุขภาพดี น้ำใจงาม รู้จักเอื้ออาทรแบ่งปัน รู้จักผ่อนคลายเป็นต่อสิ่งต่างๆ หาความรู้พัฒนาตน มีความเกรงกลัว ละอายบาป รู้จักใช้เงินเป็น มีครอบครัวดี และสังคมดี เพิ่มเติมด้วยผลลัพธ์ความสุขในการทำงานกับองค์กรนั้นๆ

พงศ์ศรีณีย์ พลศรีเลิศ (2014) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานในองค์กรนั้นๆ ประกอบด้วย 5 S ได้แก่

1. Style of Leader หมายถึง ผู้นำต้องมีพฤติกรรม บุคลิกภาพ และทัศนคติของนักบริหาร เข้าใจ ใส่ใจ และการเป็นต้นแบบที่ดี
2. Staff หมายถึง ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร
3. System หมายถึง ระบบงานในองค์กร ขั้นตอนกระบวนการทำงาน ระเบียบกฎเกณฑ์
4. Strategy หมายถึง กลยุทธ์หลักขององค์กร การมีแผนกลยุทธ์ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสุข แผนกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม

5. Share Value หมายถึง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร พันธะสัญญา ค่านิยมที่ดีงามที่ทุกคนต้องยึดหลักปฏิบัติที่ช่วยให้มีความสุขในการทำงาน

พระไพศาล วิสาโล (2553) ได้แบ่งมิติความสุข ออกเป็น 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย ทางสังคม ทางจิต และทางปัญญา เนื่องจาก การมีสุขภาพดี ดำเนินชีวิตตามอัตภาพอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ด้านจิตใจก็จะสุขสงบ มีกำลังใจ เกิดความรู้สึกที่ถูกต้องด้วยการใช้ปัญญา และเหตุผล

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กล่าวถึง แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน โดยการที่องค์กรมีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

1.4 องค์ประกอบของความสุขในองค์กร Happy Workplace เป็นการประเมินถึงความสุขในทุกๆด้านของการดำรงชีวิตซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติ

1. การมีสุขภาพกายและใจที่ดี (Happy body) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีต้องสร้างด้วยตนเอง โดยการจัดการกิจกรรมต่างๆให้เหมาะสมกับเวลา เช่นการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 30 นาที

2. การรู้จัก การผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และทำงาน (Happy relax) จะทำให้ไม่เกิดภาวะเครียด หรือการปรับตัวไม่ได้ อาจทำโดยการหากิจกรรมที่ทำแล้วมีความสุข เพื่อไม่ให้รู้สึกกดดันมากเกินไป

3. การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน (Happy heart) เสน่ห์ของคนไทย คือการมีรอยยิ้ม และน้ำใจแต่ปัจจุบันสังคมเปลี่ยนไปสู่ภาวะของการรีบเร่งและการแข่งขัน ทำให้การใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลงซึ่งการทำงานเป็นทีมกับความมีน้ำใจต่อกันในการทำงาน ยังคงมีความสำคัญ และช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานได้ เช่นการรู้จักแบ่งปันผู้อื่นอย่างเหมาะสม

4. ความมีศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy soul)และนำมาใช้ในการทำงานจะช่วยขัดเกลาให้สังคม อยู่ร่วมกันด้วยดี

5. การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy family)ซึ่งทำได้ด้วยการดูแลครอบครัวด้วยความรัก ห่วงใย และเอาใจใส่กัน ย่อมทำให้การทำงานมีความสุข

6. การมีสังคมที่ดี (Happy society)และดูแลสังคมด้วยการรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคม ชุมชนที่ทำงานและที่อยู่

7. การพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ (Happy brain) หรือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเพื่อการสอนคนอื่นได้ด้วย

8. การมีสุขภาพเงินที่ดี มีเงินออม (Happy money)ไม่เป็นหนี้ รู้จักการใช้เงิน และมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสม

9. การงานดี (Happy work life) ทั้งสภาพแวดล้อม สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การศึกษาองค์ประกอบของความสุขที่ได้ศึกษามานั้น พบว่า โดยส่วนใหญ่ มีความเหมือนกันในด้านของการแบ่งเป็นด้านร่างกาย จิตใจ คำนึงถึงทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน และในด้านของความแตกต่าง แม้ว่าองค์ประกอบของวาร์ และ แมเนี่ยน ต่างก็ยังคงให้ความสำคัญกับความพอใจในงาน ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานกัน แต่สิ่งสำคัญพบว่า การรับรู้ถึงความสุขยังคงเป็นสิ่งสำคัญ และการที่มนุษย์ทุกคนทำงานร่วมกัน มาอยู่ร่วมกัน ในขณะที่ทุกคน มีความเป็นส่วนตัว ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการเงิน ภาวะสุขภาพกาย การพักผ่อนที่อาจต่างกันเป็นต้น จึงเป็นที่น่าสนใจและคำนึงถึงองค์ประกอบความสุขของคนในองค์กร ได้แก่ Happy Workplace ที่คำนึงถึงความสุขในทุกมิติ ของทุกคนซึ่งล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ปัจจุบันหลายองค์กร ต่างให้ความสำคัญ สนใจการสร้างความสุขให้คนทำงาน เพราะการทำงานด้วยความสุข จะช่วยส่งผลให้บุคลากรตั้งใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในการทำงานยังต้องมีปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

เควิน และแมสสัน (Kavin & Mason,2004) กล่าวถึง การที่จะทำงานอย่างมีความสุข ควรให้ความสำคัญ ในการคิด และเลือกในสิ่งที่ต้องการ การใช้ความรู้ ในการตัดสินใจให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และ การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยความสามารถ เฉพาะตน และจากการฝึกฝนให้มีความรู้ ชำนาญ

เลয়ারด์ (Layard , 2005) ได้กล่าวไว้ถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน การมี 7 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1) ฐานะทางเศรษฐกิจ การดำเนินชีวิตที่ต้องการเงินเป็นพื้นฐาน และการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ย่อมมีผลต่อระดับความสุข 2) สุขภาพ การมีสุขภาพไม่ดี จะมีผลต่อความสุข และการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ทั้งคนโสด และมีคู่ชีวิต ย่อมมีระดับความสุขที่แตกต่างกันไป ขึ้นกับสถานภาพ และปัจจัยอื่นๆร่วมด้วย 4) ด้านงาน การมีงานทำ ยังคงให้ความมีหน้าตาในสังคม ทำให้มีความสุขดีกว่าคนตกงาน หรือคนที่ถูกปฏิเสธทางสังคม 5) การมีเพื่อนและสังคม จะทำให้มีความสุขในการทำงาน 6) ความมีอิสระทางสังคม เพราะการมีอิสระส่วนบุคคล อิสระทางการเมือง และอิสระทางการเงิน ส่งผลต่อความสุข และ 7) การมีค่านิยม หรือแนวคิดในการใช้ชีวิต จะช่วยให้อยู่ในสังคมมีความสุข

ตารางที่ 2.1 อันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข และการทำงานที่ไม่มีความสุข

ปัจจัย10 ข้อที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน	ปัจจัย10 ข้อที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมมือช่วยเหลือกัน	ขาดการติดต่อสื่อสาร
มีความสุขในการทำงาน	ไม่มีการแข่งขันในการปรับเงินเดือน
การมีหัวหน้าที่ดี	ไม่ตระหนักการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์
การมีสมดุลที่ดีระหว่างงานและชีวิตครอบครัว	การมีหัวหน้าที่ไม่ดี
ขึ้นกับงานที่ทำ ความถนัด ความชอบ	ขาดการพัฒนาตนเอง
เชื่อในการตั้งใจทำงานที่มีคุณค่า	ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ความรู้สึกลึกซึ้งอยากทำอะไรที่แตกต่าง	ขาดการให้โอกาส หรือการส่งเสริม
ความรู้สึกลึกซึ้งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในทีม	นึกถึงแต่ผลประโยชน์
การตระหนักถึงความมุ่งผลสัมฤทธิ์	ขาดความสนุกในการทำงาน
การแข่งขันในด้านการเพิ่มปรับเงินเดือน	ขาดความรู้สึกลึกซึ้งที่ต้องการทำในสิ่งที่แตกต่าง

แหล่งที่มา : The Illumination Business, 2007:4

จากตารางที่ 2.1 จึงเห็นได้ว่า ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ตั้งแต่ การได้รับการร่วมมือร่วมใจ มีความเป็นส่วนหนึ่งของทีม การบริหารจัดการของหัวหน้า หรือการรู้สึกว่าได้หัวหน้าที่ดี การมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดี การได้ทำงานที่ชอบ หรือถนัด การมีความเชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ปรับเงินเดือน ล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในทางตรงข้าม การไม่ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของทีม จะทำให้ขาดความมั่นใจ ทำงานไม่สนุก ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะไม่ได้รับการยอมรับ ขาดโอกาสพัฒนาทำให้ทำงานไม่มีความสุข

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสุข พบว่า เกือบทุกงานการศึกษาวิจัย จะเห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคล ที่ล้วนส่งผลถึงความสุขอย่างมีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่ง รายได้ ค่าตอบแทน

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และพบว่า ปัจจัยการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อีกทั้งลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขโดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion, 2003)

จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546) กล่าวว่า บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และพึงพอใจ ชอบ ศรัทธา จะส่งผลความรู้สึกทางบวก ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ เชิงเหตุผล และศีลธรรม

แต่ในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์จะเชื่อว่า ความสุขจะมีเมื่อมีรายได้มากขึ้น เพราะการมีรายได้ที่มากขึ้นจะทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดี และมีความสุข

ในขณะที่ บางรายงานการวิจัย ได้กล่าวถึงปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานก็มีส่วนต่อบุคคล เช่น วาร์ (2007)

แจสเปอร์ (Jaspor,2007) กล่าวถึง สังคม ทัศนคติ วัฒนธรรมองค์กร ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงาน อาจทำให้พยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าตน

ซิโรต้า มิซไคน์ และเมลท์เซอร์ (Sirota, Mischkind & Meltzer, 2005) กล่าวว่าในการศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรที่กระตือรือร้นนั้น มีความต้องการ 3 ข้อ ได้แก่ มิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความเสมอภาค และ การประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแมนเนียน (2003) ที่ทำการสัมภาษณ์พยาบาล 24 คน จึงได้ข้อสรุปว่า ความสุขของพยาบาลในการทำงาน เกิดจาก 4 ทาง คือ มีการติดต่อสัมพันธ์ (connections) เพราะการรู้จักติดต่อสื่อสารกันกับผู้อื่น ได้รับมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับคนอื่น ทั้งด้านความรู้ ทัศนคติ ในการพัฒนาตน หรือพัฒนางาน อีกทั้งยังอาจได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงาน ด้านปัจจัยความรักในงาน (love of the work) จะทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จในงาน (work achievement) เพราะการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และงานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ ก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน และตามด้วยการได้เป็นที่ยอมรับ (recognition) ความไว้วางใจ น่า เชื่อถือ ทั้งหมดล้วนส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานได้

โรเบิร์ต วาลดิงเจอร์ (Robert Walddinger, 2005) การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของผู้ใหญ่จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Study of Adult Development) ถึงความสุขในชีวิตในการทำงานและบั้นปลาย ที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาติดตามยาวนานที่สุด ถึง 75 ปี โดยการศึกษาติดตามชีวิตของวัยรุ่นชาย อายุ 12-16 ปีที่เติบโตในเมืองบอสตัน ทั้งหมด 456 คน กับกลุ่มนักศึกษาชายปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด 268 คน โดยทุกๆ 2ปี ให้มาทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต ทั้งด้านหน้าที่การงาน สังคม ชีวิตส่วนตัว อีกทั้งการตรวจสุขภาพทุกๆ 5 ปี จนได้บทสรุปการวิจัยว่า ความมีหน้าตาในสังคม หรือการทำงานหนักไม่ใช่คำตอบของชีวิตที่มีความสุข และคำตอบของชีวิตที่มีความสุข คือ “การมีความสัมพันธ์ที่ดี”

เซลิกแมน (Saligman, 2002) กล่าวว่า ความสุขคนเรามีผลมาจากปัจจัยทางพันธุกรรมร้อยละ 50 ส่วน ร้อยละ 35-40 จะมาจากวิธีการคิดและกิจกรรมที่ทำ ส่วนร้อยละ 10-15 จะถูกกำหนดจากสถานการณ์ชีวิต จึงเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่มาจากปัจจัยภายใน เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุม จึงเป็นการคิด การทำและเลือกโดยความตั้งใจ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การมองโลกแง่ดี การออกกำลังกาย

ริชาร์ด เอ.อีสเตอร์ลิน (Richard A.Easterlin, 1994) ได้กล่าวถึง การที่รายได้เพิ่มขึ้น ไม่ได้หมายความว่า ความสุขจะเพิ่มขึ้น

งานและความสุขเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันเสมอ เพราะ การงานที่มั่นคง การมีรายได้ดี มีเงินใช้จ่าย สิ่งแวดล้อมที่ดี การงานก้าวหน้า ส่งผลให้ครอบครัวมีความสุข (ธร สุนทรายุทธ, 2553) การที่พนักงานมีความรัก และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญ ย่อมเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพ (กฤษฎา เรืองอารีรัชต์, 2554) สอดคล้องกับการสำรวจความสุขในการทำงาน ปี 2555 ของดุสิตโพล พบว่า ความสุขที่ได้รับจากการทำงาน อันดับหนึ่ง คือ ความมีน้ำใจ การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การช่วยเหลือกันและกัน 71.43% รองลงมาคือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี 16.71% และการได้รับการยอมรับ 11.86% ระดับความสุขของบุคลากรที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ถ้าองค์กรปราศจากความสุข บุคลากรก็ทำงานอย่างไรชีวิตชีวาขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ จึงเห็นได้ว่า ความสุขของบุคลากรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีตัวชี้วัดต่างๆ ทำให้ทำงานหนัก และเครียดมากกว่า

จากการสำรวจข้อมูลของของจ๊อบส์ ดีพี ประเทศไทย (2558) พบว่า 5 ปัจจัยที่ทำให้คน ไม่มีความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ได้แก่

1. ระบบการทำงานขององค์กร ที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงานถึงร้อยละ 22.2%
2. เงินเดือน ในผู้ที่ทำงานมานาน แต่เงินเดือนไม่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 18.5 %
3. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานที่มีรูปแบบจำเจ ไม่ได้มีส่วนออกความเห็นของตนเอง ร้อยละ 16.1% %
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย มีการจ้องจับผิด ทำงานผิดก็ตำหนิว่าทำดีไม่เคยชม ร้อยละ 14.6%
5. ด้านสิทธิประโยชน์ และผลตอบแทนอื่นๆ การทำงานที่ไม่มีค่าล่วงเวลา เวลาเกิดเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ไม่สามารถเบิกได้

ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสุขมวลของชีวิตและงาน ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุข คือระบบการทำงานขององค์กร และเงินเดือน

จากการสำรวจของจ๊อบส์ ดีพี ประเทศไทย (2558)พบว่าปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุข กับงานปัจจุบัน 5 ปัจจัย คือ

1. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานและหน้าที่ที่ถนัด รัก และชอบมีผลต่อความสุข ร้อยละ 26.2%

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย การเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 25.4%

3. ด้านเงินเดือน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการปรับฐานเงินเดือนที่สูง ร้อยละ 20.8%

4. ช่วงเวลาการทำงาน ที่สร้าง work –life balance มีเวลาอยู่กับครอบครัว ทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ ร้อยละ 19.4%

5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ ได้รับความคุ้มครองทั้งตนเองและครอบครัว มีสิทธิการรักษาพยาบาล ร้อยละ 18.6%

ความสุขในการทำงาน ไม่ได้หมายความว่า คำนึงถึงแต่คนทำงานด้านเดียว เพราะการประเมินในทุกมุมมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับผู้บริหาร นโยบาย อีกทั้ง ความสุข มีหลายมุมมองหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพกาย ใจ ครอบครัว ความเปลี่ยนแปลงของการเมือง ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน สวัสดิการ ศาสนา ที่มีส่วนกระทบต่อกัน อย่างแน่นอน

เดลามอต และทาเคซาวะ (Delamotte และ Takezawa, 1984) ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน วัดจาก ความพึงพอใจ หรือ ความสุขคนทำงาน โดยแบ่งเป็นด้านสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เบรนเนอร์ (Brenner, 1975) ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลรวมถึงความคาดหวังอีกด้วย ความสุขจึงมีบทบาทที่สำคัญในระดับบุคคล

จากที่กล่าวมา จึงเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย
4. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมต่างๆ
5. โอกาสความก้าวหน้า
6. สุขภาพ
7. ระบบการทำงาน

1.5 การประเมินความสุข

การประเมินความสุข แม้ว่าเราจะทราบกันดีว่า การประเมินจากการสังเกต พฤติกรรมการแสดงออก สีหน้า ลักษณะอาการ ความใส่ใจ ความสดชื่น ได้จากบุคคลนั้นๆ หรือจากการสัมภาษณ์ (Manion, 2003) ปัจจุบันนี้ พบว่ามีความสนใจมากขึ้น ซึ่งการประเมินความสุขใน

การทำงาน สามารถประเมิน การคิด การรับรู้ เช่นการวัดความพึงพอใจ หรือการประเมินที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการทำงาน (Warr, 2007) จากการทบทวนในประเทศไทย มีผู้พัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. แบบวัดความสุขในการทำงานของ จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546) โดยใช้แนวคิดความสุขของไดเนอร์ (Diener,2003) ซึ่งใช้ข้อประกอบ 4 ด้านของความสุข ได้แก่ ความพอใจในชีวิต ความพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ด้านลบ ซึ่งไดเนอร์มีความเห็นว่า การที่คนจะมีความสุขในการทำงานต้องมีความพอใจในชีวิต และงาน อีกทั้งต้องมีความรู้สึกอารมณ์ด้านบวกมากกว่าด้านลบ

2. แบบวัดความสุขในการทำงานของพรณิภา สืบสุข (2548) ที่สร้างโดยยึดหลักแนวคิดของแมนเนียน (Manion,2003) ที่มีความเข้าใจว่า ในการทำงานต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กัน (connection) มีความรักในงาน (love of the work) ความสำเร็จในงาน(work achievement) และการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (recognition) ซึ่งเป็นการวัดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่ได้วัดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

3. แบบวัดความสุขในการทำงานของนภัสชล รอดเที่ยง (2550) ที่สร้างจากแนวคิดของไดเนอร์ (Diener,2003) และแมนเนียน (Manion,2003) โดยการนำคำถามจากงานของจงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546) และพรณิภา สืบสุข (2548) มาใช้ในงานวิจัย 15 ข้อ และสร้างเองอีก 15 ข้อ โดยให้ความสำคัญกับความพอใจในชีวิตและงาน

แม้ว่าความสุขมีหลายด้าน แต่เป็นปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงมีความจำเป็นต่อชีวิตการทำงาน เพื่อจะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และบุคลากรมีความสุขกับงานเพื่อนร่วมงานและองค์กร การสร้างความสุขในการทำงาน จึงไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง หรือเป็นหน้าที่ขององค์กรเพียงเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ของคนทำงานทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาถึงวิธีการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งยึดหลักตาม Happy Workplace โดยใช้แบบความสุข 8 ประการ (จากหนังสือ คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน) เครื่องมือวัดความสุข Happinometer(ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ได้พัฒนาการประเมินเพื่อให้ตัวชี้วัดทั้งหมดใกล้เคียงกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด

การดำรงชีวิตประจำวันของทุกคน ที่มีองค์ประกอบรอบด้าน ทั้งการเมือง การงาน เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพกายและใจ ของตนเองและคนในครอบครัว ซึ่งแยกจากกันไม่ได้ เพราะล้วนส่งผลกระทบต่อกัน ความสุขที่ทุกคนปรารถนา จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะหากปล่อยให้เกิดปัญหาในใจต่อไป หากจะนับว่าการทำงานของทุกคนล้วนต้องการความสุขในการทำงานทั้งสิ้น แต่สำหรับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นการทำงานที่บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งความรู้จักถอดทบทวนถกเถียง ในระหว่างการปฏิบัติงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ

อย่างสูง เพราะต้องกระทำต่อชีวิตของผู้อื่น ที่จะผิดพลาดไม่ได้ เพราะความผิดพลาด หมายถึงชีวิตผู้อื่น พยาบาลจึงต้องมีความสุขในการทำงานก่อน (ฟารีดา อิบราฮิม , 2543) อีกทั้ง ภาวะโรคในประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21 ชูชัย ศรขำนิ และพุลสุข หิงคานนท์ (2558) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการรักษาพยาบาล ลักษณะผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มสูงอายุมากขึ้น และเป็นโรคเรื้อรัง คุณภาพและความปลอดภัย อุปสงค์ต่อคุณภาพที่เปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีการแพทย์ แนวทางการจัดการปัญหาทางสุขภาพ ต้องการช่วยเหลือสังคม เชื่อมโยงมิติทางสังคมชุมชนมากขึ้น ต้องประสบกับภาระงานที่หนัก มากขึ้น จากความต้องการคาดหวังจากผู้รับบริการมากขึ้น อีกทั้งการมีระบบพัฒนาคุณภาพ ที่เข้ามามีส่วนควบคุมกำกับ และส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน แต่หากไม่มีการทบทวน ใส่ใจ ในการบริหารให้ครอบคลุม ทั้งความต้องการพื้นฐานในสิทธิ์ของการเป็นบุคลากรในองค์กรนั้นๆ อย่างเหมาะสม อาจทำให้การบริหารนั้น ต้องจนส่งผลกระทบถึงการลาออกในงานของพยาบาลวิชาชีพอีก จะทำให้การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มมากขึ้น ทั้งที่การป้องกัน หรือความใส่ใจถึงปัญหาระดับความสุขในการทำงานพยาบาลแสดงถึงปัญหาองค์กร ที่จะสามารถดำเนินการแก้ไข หรือ การพัฒนาส่งเสริม เพื่อให้การบริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานได้

บุคลากรในองค์กร คือ ทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร ความสุขของคนในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งที่ต้องพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข จะช่วยให้เขามีความตั้งใจ ใส่ใจ ในงาน และไม่เกิดปัญหาที่ส่งผลต่อการทำงาน และตรงข้ามจะช่วยกันพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น(บุญใจ ศรีสถิตนรากร,2551)

การวัดระดับความสุขด้วยตนเอง

ในการดำรงชีวิตประจำวันของทุกคน ที่มีองค์ประกอบหลายด้าน ทั้งการเมือง การงาน เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพกายและใจ ของตนเองและคนในครอบครัว ซึ่งแยกจากกันไม่ได้ เพราะล้วนส่งผลกระทบต่อกัน ความสุขที่ทุกคนปรารถนา จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะหากปล่อยให้เกิดปัญหาในใจต่อไป จนส่งผลถึงการลาออกในงานของพยาบาลวิชาชีพอีก จะทำให้การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มมากขึ้น ทั้งที่การป้องกัน หรือใส่ใจถึงปัญหาว่า ระดับความสุขในการทำงานพยาบาลมีแค่ไหน และความแตกต่างกันนั้น บ่งบอกถึงปัญหาองค์กร ที่จะสามารถดำเนินการแก้ไขได้หรือไม่ หรือ การส่งเสริม ในด้านใด เพื่อให้การบริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานได้ตรง

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้กล่าวถึง วิธีสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ได้แก่ การช่วยกันจัดองค์กร ให้มีมาตรการประกาศ แสดงความเจตจำนงให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ร่วมกันสร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด สะดวก ต่อการทำงาน การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในบุคลากรและดูแลช่วยกันทำตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี อีกทั้งการวัดความสุขในการทำงานที่องค์กรต้องดูแลทั้งด้านสุขภาพและสุขภาพใจของบุคลากรแล้วอย่าได้หลงใจจากกลุ่มบุคลากรเช่นกัน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) เป็นผู้ที่พัฒนาปรับแนวคิดของหลักการสร้างสุขในการวัดความสุขระดับบุคคล แบบวัดระดับความสุขด้วยตนเอง อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในการวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานทั้งภาคเอกชน และรัฐบาล ซึ่งดำเนินการโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อต้องการให้องค์กรมีสุขภาวะที่ยั่งยืน และพัฒนายิ่งขึ้น

จากมุมมองด้านความสุขโดยทั่วไป เกิดจากประสบการณ์ ความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้ ให้เกิดความยินดี อิ่มเอมใจ และไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555) ซึ่งความสุขและความพึงพอใจ มีบทบาทต่อการทำงาน เพราะความสุขของคนทำงาน นอกจากการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์แล้ว ยังหมายถึงความต้องการการยอมรับ ยกย่องจากสังคม การได้ทำงานในที่ทำงานมั่นคงก้าวหน้า ได้เข้าถึงโอกาสพัฒนา ผู้บังคับบัญชา เมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง มีความปลอดภัยจากการทำงาน ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานได้ และสามารถนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

เครื่องมือวัดความสุข (Happinometer)

การประเมินความสุขด้วยตนเองจึงเกิดขึ้น เพราะความต้องการข้อเด่นของรายมิติ เพื่อให้เกิดการสะท้อนความจำเป็นของด้านที่องค์กรควรสร้างเสริมให้เหมาะสม ให้มีความสุขต่อเนื่อง และยั่งยืน เพราะจะเป็นสื่อเครื่องมือที่เข้าถึงบุคลากร เป็นการแสดงความใส่ใจ ความผูกพัน ร่วมมือกัน เพื่อให้บุคลากรอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน แม้ว่า จะมีการศึกษาเรื่องดัชนีความสุขมานานแล้วก็ตาม แต่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ศึกษาตั้งแต่ ปี 2551 ต่อมาปรับเป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง โดยใช้วัดความสุขข้าราชการพลเรือน จนมาถึงปัจจุบันที่พัฒนาเครื่องมือ Happinometer เพื่อวัดคุณภาพชีวิต และความสุขตนเองของคนทำงานในองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาปรับเปลี่ยนมา ช่วง ปี 2553-2554 โดยในช่วงแรกใช้ชื่อ Self Assessment : SAS ต่อมาปรับเปลี่ยนในปี 2554-ปัจจุบัน ซึ่งเป็นแบบประเมิน ที่ใช้งานง่าย สะดวก สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้ เป็นการวัดความสุขในหลายมิติ ติดตามประเมินผลได้ในเวลาเป็นระยะๆ เพื่อประเมิน ว่าความสุขรายด้านใดที่อาจส่งผลต่อสมดุลในชีวิต ทำให้ขาดความสุข หรือส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ แบบวัดความสุข เป็นชุดคำถามตามมิติต่างๆ ทั้งฉบับเต็ม 56 ข้อ และฉบับสั้น 20 ข้อ

 มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม  MAHIDOL UNIVERSITY Worabodindrajit   			
2551	2552	2553-2554	2554 - ปัจจุบัน
สสส.	ก.พ.	สสส.	สสส.
คุณภาพชีวิต คนทำงาน ในสถาน ประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ	การพัฒนาระบบ เงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และคุณภาพชีวิต ข้าราชการ	การพัฒนาเครื่องมือ วัดความสุข ด้วยตนเอง (ระดับบุคคล)	โครงการเฝ้าตา สถานการณ์ความสุข คนทำงาน ในประเทศไทย พ.ศ. 2554 – 2557
แบบวัดคุณภาพชีวิต คนทำงาน ภาคเอกชน	แบบวัดคุณภาพชีวิต คนทำงาน ภาครัฐบาล	Self Assessment: SAS และ เปลี่ยนชื่อ เป็น HAPPINOMETER	เครื่องมือวัดความสุข ด้วยตนเอง HAPPINOMETER
(เจ้านุช้อย กาญจนะจิรา และ คณะ, 2551)	(กาญจนา ตั้งขงทิพย์ และ คณะ, 2553)	(ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และ คณะ, 2554)	(ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และ คณะ, 2554)

ภาพที่ 2.1 แสดงพัฒนาการของเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2555

จึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นกระบวนการที่ต้องเสริมสร้างความสุขร่วมกันจากคนทำงาน ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งในชีวิตของมนุษย์ล้วนต้องมีมิติต่างๆในชีวิตประจำวัน ทั้งด้านร่างกายสุขภาพ การทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ครอบครัว การนับถือศาสนา การอยู่ในสังคมร่วมกัน การใช้แบบวัดระดับความสุขตนเอง (Happinometer) จึงเป็นที่น่าสนใจเนื่องจากตอบสนองทุกมุมมิติของมนุษย์ เพื่อให้ได้ระดับความสุขในแต่ละด้าน

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานนั้น มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของงานกับมุมมองความหลากหลายหลายด้าน ที่มีผล เช่น สัมพันธภาพของบุคลากรใน

องค์กร แรงจูงใจในงาน เพราะมีความสัมพันธ์กันกับงาน (The illumination Business ,2007) คนอายุหนุ่มสาวจะมีความสุขมากกว่าคนที่อายุมาก (Bohnke,2005) และการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จะพบว่า ความสุขมีความสำคัญทางบวกกับการทำงาน แม้ว่า อาจจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไป

ผการัตน์ ถาวรวงศ์ และคณะ (2546) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง จำนวน 393 คน ได้ประเมินความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละหน่วยงาน และแต่ละตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ทำการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 โดยใช้แนวคิดของ Manion (2003) และผลการศึกษาที่ได้คือ พยาบาลประจำการที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้ในตนเองต่ำ

ลักขมี สุดดี (2550) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าอยู่ในระดับสูง และมีองค์ประกอบต่างๆได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล

รัชณี หาญสมสกุล (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ในการสร้างแบบสอบถาม

เจริญ ต้นสกุล และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ พบว่า ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสภาพแวดล้อมค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพออยู่ในระดับต่ำ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ลักษณะงานทุกด้านมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาอุปสรรคโดยรวม รวมถึงความอดทน และความสุขในการทำงานใช้แนวคิดของ Manion (2003)

อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต อยู่ในระดับสูง และลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

มาลี เกื้อนพคุณ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ โดยประชากร คือบุคลากรที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพฯ จำนวน 128 คน และพบว่า ระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 75.5 และปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตครอบครัว สามารถทำนายความสุขได้ ร้อยละ 54.6 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยในสัมพันธภาพครอบครัว ด้านปัจจัยองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานคือ นโยบายการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้า และสวัสดิการ

ปิยอร สิริระเต็มพงษ์ (2552) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิก โรงพยาบาลศิริ พบว่า โดยรวม พยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ออร์โธปิดิก มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ยังคงเสนอแนะให้ผู้บริหารหาแนวทางส่งเสริมการสร้างความสุขในที่ทำงานให้คงอยู่ และต่อเนื่อง การจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาส่งเสริม ให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อส่งเสริมอารมณ์ทางบวก

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ได้ทำการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า มีระดับความสุขที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งในการแบ่งเป็นรายด้าน ความสุขที่เกิดจากสัมพันธภาพของบุคลากร หรือ ความสุขด้านความสำเร็จในงาน ความสุขในการได้รับการยอมรับทางสังคม และ การได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ แต่พยาบาลที่มีความแตกต่างกันของรายได้ มีความสุขในภาพรวมที่ต่างกัน เนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลที่มีรายได้เพียงพอ แต่ไม่เหลือเก็บ และรายได้ไม่เพียงพอ

ชุดิกายุจน์ เปาทุย (2553) ได้ทำการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลมีระดับความสุขในการทำงานระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขทางใจมากที่สุด รองลงมา คือ ความสุขทางกาย และความสุขทางสังคม ซึ่งพิจารณาทางด้าน จะพบว่าความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับความสุขของพยาบาลจะแตกต่างกันไปตามอายุ สภาพสมรส การศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

นภาพร รักภกา (2554) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานในมุมมองของพยาบาลโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก 1) การพัฒนาระบบให้เอื้อต่อการทำงาน การร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการจัดสรรเวลาให้สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว 2) ความตระหนักในคุณค่าความเป็นคน หัวหน้างานคุ้มครองปกป้องดูแลลูกน้องให้กำลังใจเอื้ออาทรจะช่วยให้เพิ่มความรู้สึทางบวก เกิดความผูกพันต่อตัวบุคคลต่อองค์กร 3) การมีนโยบายที่ดี เกิดรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าของตัวเอง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ (2554) ได้ทำการศึกษาความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย โดยการศึกษาระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย และระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความคิดคงอยู่ในวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่านอกเหนือจากความคิดต่อความสุขในการทำงานวิชาชีพพยาบาล แล้วปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดคงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นรายด้านแล้ว ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงต่อสารเคมี ด้านความรุนแรงในที่ทำงาน ความเสี่ยงต่อการถูกทำร้าย การดูถูก จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ การมีที่พักและสวัสดิการเหมาะสม ด้านสถานภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านอำนาจต่อรองในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ โอกาสเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน พยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพได้นั้นมีความสุขจากปัจจัยภายในคือการได้ทำบุญ ได้รับเกียรติ ไม่มีปัญหาสุขภาพ และภายนอกตัวคือครอบครัวเข้าใจ ผู้บริหารเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานดี มีรายได้มั่นคง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดตั้งอยู่บนสถานการณ์การทำงานที่หนัก น้อย เครียด ต้องรับผิดชอบภาระงานที่ไม่ใช่งานในวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และก้าวหน้าในงานน้อย ดังนั้นการแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลที่สำคัญประการหนึ่งคือต้องทำให้คนที่กำลังปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล พึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านบริหารแรงจูงใจ ระดับสูงและแรงจูงใจเรื่อง การยอมรับ โอกาสก้าวหน้าการพัฒนาดตนเอง ความสำเร็จ และลักษณะงานสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ

ธัชมน วรรณพิน (2554) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลความสุขในการทำงานพยาบาล 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ 2) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ 3) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย 4) มีอิสระในงานที่ทำงาน 5) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ 6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ

ปภณวิชช์ พานูรัตน์ (2555) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยของความพึงพอใจในงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

เมธี วงศ์วีระพันธุ์ (2556) ได้ทำการศึกษาถึงความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของความสุขมี 3 ด้านคือ ความสุขในงาน ความสุขในสังคมการทำงาน และความสุขในครอบครัว ซึ่งความสุขในงานเป็นองค์ประกอบที่อธิบายความสุขได้มากที่สุดและพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ อายุงาน และการยอมรับในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะการเจ็บป่วย ความเครียด การพักผ่อน/ผ่อนคลายชีวิต การปฏิบัติตามความเชื่อที่นับถือและเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ 4) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการใช้ชีวิตครอบครัว ความขัดแย้งในครอบครัวและการมีกิจกรรมร่วมกับญาติของครอบครัว และ 5) ปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ความสัมพันธ์กับสังคมและบุคคล

บุญพิชชา จิตต์ภักดี (2556) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐทางภาคเหนือมีความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้าน ความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ชมรมพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติแห่งอเมริกา (The American Association of Critical Care Nurse:AACN)(2005) ได้สรุปถึง การสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จะทำให้บุคลากรสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความคงอยู่ในงานได้ แต่ ต้องมีทักษะและองค์ประกอบด้านต่างๆด้วย เช่น ทักษะการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และไว้วางใจกัน การตัดสินใจที่มีประสิทธิผล จัดบุคลากรเหมาะสม ก็จะส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุข ราบรื่น

จूरรัตน์ สายสมบัติ (2555)ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 290 คน พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และ การรับรู้ลักษณะงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

ลักษมี สุดดี (2555) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2

จึงพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานพยาบาล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคน การเจ็บป่วย จึงส่งให้มีความเครียดในงาน เพราะเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง อีกทั้ง ความเสี่ยงจากผลกระทบของระบบงาน นโยบาย และความรับผิดชอบต่อครอบครัว สุขภาพกาย และใจ ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลและมีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะมีผลต่อการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากหากการขาดความสุขด้านใดด้านหนึ่ง ก็มีโอกาสส่งผลกระทบต่อสมดุลของชีวิตและการทำงาน อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยครอบครัว ขวัญและกำลังใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ทบทวนแต่ละแห่งอาจแตกต่างกันด้วยบริบท

2. โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนก่อตั้งโดยศาสตราจารย์นายแพทย์จำลอง หะริณสุต และศาสตราจารย์แพทย์หญิงคุณหญิงตระหนักจิต หะริณสุต เริ่มเปิดให้บริการวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2504 ที่ตึกเวชกรรมเมืองร้อน เลขที่ 420/6 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 เป็นอาคาร 3 ชั้น ชั้น 3 เป็นสำนักงานคณบดี และห้องปฏิบัติการชั้น2 เป็นห้องบรรยาย และห้องประชุม ชั้นล่างเป็นโรงพยาบาล เปิดรับเฉพาะผู้ป่วยใน ซึ่งเป็นผู้ป่วยที่ส่งมาจากโรงพยาบาลศิริราช หรือสถานพยาบาลอื่นๆ มีหอผู้ป่วยรวมเพียงหอเดียว ใช้ฉากกั้นระหว่างผู้ป่วยชาย และหญิง มีจำนวน 20เตียง (www.tm.mahidol.ac.th)

เดือนกันยายน พ.ศ. 2505 เริ่มมีผู้ป่วยมาขอรับบริการเพิ่มมากขึ้น โรงพยาบาลได้จัดส่วนหนึ่งของหอผู้ป่วยเป็นที่ตรวจผู้ป่วยนอก นับเป็นจุดเริ่มแรกของแผนกผู้ป่วยนอก ต่อมาได้สร้างอาคาร 5 ชั้นเดือนพฤศจิกายน 2507 และย้ายผู้ป่วยไปยังอาคารใหม่ และดัดแปลงห้องผู้ป่วยเดิมเป็นแผนกผู้ป่วยนอก การบริการได้ขยายออกไปเรื่อยๆ จนครบ 5 ชั้น จึงมีหอผู้ป่วยทั้งหมด 5 หอ ในปี

2517 ภาควิชากุมารเวชศาสตร์เขตร้อน ได้ถูกก่อตั้งขึ้นพร้อมกับหอผู้ป่วยเด็กที่ชั้น 6 ขณะนั้นโรงพยาบาลมีเตียงผู้ป่วยทั้งหมด 170เตียงมีศาสตราจารย์แพทย์หญิงคุณหญิงตระหนักจิต หะรินสุต เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลคนแรก

ในปี พ.ศ.2513 ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นประเทศสมาชิกของซีมีโอ ทโรปเมต (SEAMEO TROPED NETWORK : The Southeast Asian Ministers of Education) ได้ขอความร่วมมือในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ระดับต่ำกว่าพยาบาลคือ ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนจึงได้เปิดหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลตั้งแต่นั้นจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

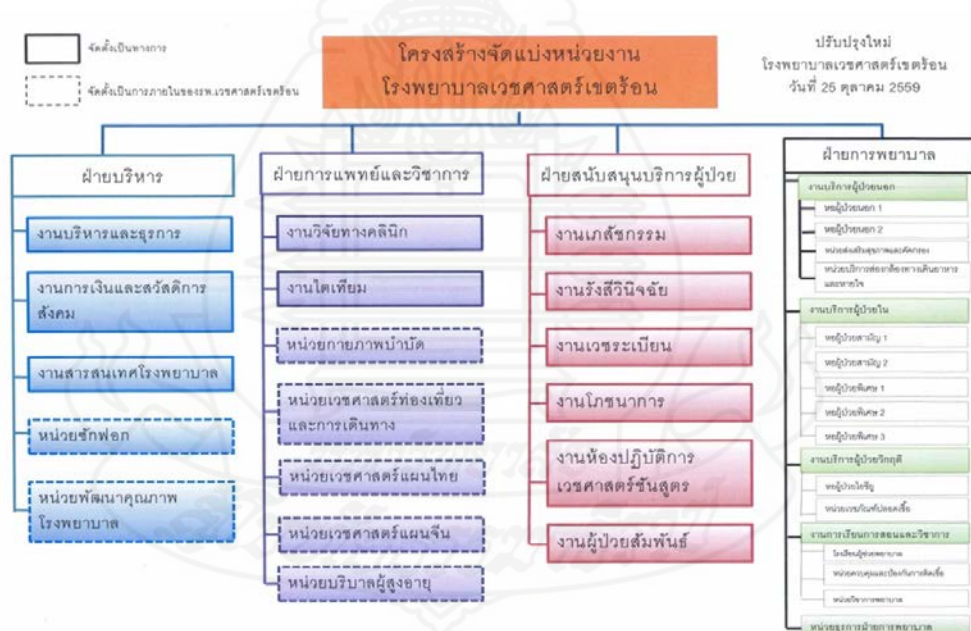
ตั้งแต่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2539 เป็นต้นมาโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนได้ขยายเป็นโรงพยาบาลขนาด 250เตียง และได้เปลี่ยนสถานภาพจากหน่วยงานในสังกัดภาควิชาอายุรศาสตร์เขตร้อนคลินิก เป็นโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนในสังกัดคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และเป็นโรงพยาบาลเฉพาะโรค ที่ให้การบริการรักษาโรคเขตร้อน ได้แก่ โรคมาลาเรีย พยาธิต่างๆ โรคตับ โรคติดเชื้อต่างๆจากแบคทีเรีย ไวรัส เชื้อรา นอกจากนี้ยังสามารถให้บริการรักษาโรคอายุรกรรมทั่วไปด้วย และเปิดคลินิก พิเศษ เช่นคลินิกพยาธิตัวจี๊ด คลินิกโรคทางเดินอาหาร โรคตับ โรคหูดองมูก คลินิกโรคผู้สูงอายุ คลินิกโรคไต ทางเดินปัสสาวะ คลินิกผิวหนัง คลินิกวัยทอง คลินิกเวชศาสตร์แผนจีน แผนไทยคลินิกเวชศาสตร์การท่องเที่ยวและการเดินทาง (Travel clinic) ที่แผนกผู้ป่วยนอก ทุกวันราชการ ตั้งแต่ 8.00-16.00 น

ปัจจุบัน โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิด้านโรคเขตร้อน ให้บริการผู้ป่วยโรคเขตร้อน โรคเท้าช้าง โรคพยาธิ โรคติดเชื้อสำคัญต่างๆ และโรงพยาบาลยังให้บริการผู้ป่วยโรคอายุรกรรมทั่วไป เฉพาะโรค เช่นคลินิกไข้ คลินิกโรคตับและทางเดินอาหาร คลินิกโรคภูมิแพ้ ฯลฯ นอกจากนี้โรงพยาบาลให้การสนับสนุนการเรียน การสอน การศึกษาวิจัย และเป็นสถานที่ศึกษาดูงานเฉพาะโรคเขตร้อนในระดับชาติและนานาชาติ

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้นำด้านการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคเขตร้อน ในระดับภูมิภาคอาเซียน

พันธกิจ (Mission) เป็นเลิศด้านการดูแลรักษา สนับสนุนการเรียนการสอน และการวิจัยด้านโรคเขตร้อน

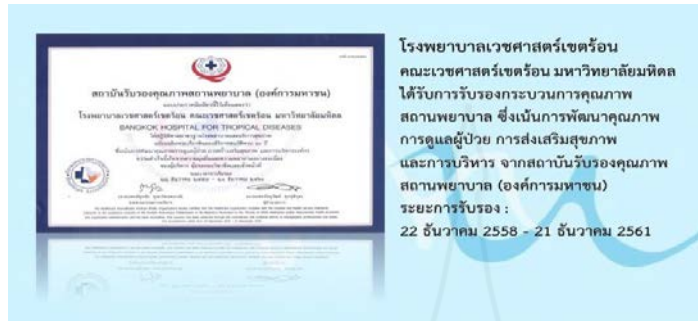
ที่มา: tm.mahidol.ac.th



ที่มา: tm.mahidol.ac.th

เป้าหมายโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เป็นแหล่งสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและการเป็นแหล่งฝึกอบรมให้แก่บุคลากรทั้งสายการพยาบาล และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้บริการและเผยแพร่ความรู้ทางการแพทย์ และการสาธารณสุขให้แก่ประชาชน

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ได้พัฒนาการให้บริการ และผ่านการตรวจรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแล้ว โดยจะได้รับการตรวจเยี่ยมประเมิน การรับรองในปี 2561 (Reaccreditation)



ภาพที่ 2.4 ภาพแสดงการได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ที่มา : tm.mahidol.ac.th

3. พยาบาลวิชาชีพกับการทำงานให้มีความสุข

พยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเป็นวิชาชีพ ต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย และรวมถึงญาติด้วย เพราะลักษณะงานที่ดูแลครอบคลุม ทั้งกาย ใจ จิตวิญญาณ และสังคม อีกทั้งเป็นวิชาชีพที่ทำงานอยู่ภายใต้สภาวะการพยาบาล ดังเช่น

ปติมา ฉายโอภาส (2546) กล่าวถึง บทความวิสัยทัศน์ ของฟลอเรนซ์ ไนติงเกล “ Sick-Nursing and Health –Nursing ” ในฐานะที่ต้องทำหน้าที่บทบาทหลากหลายและในความเป็นวิชาชีพพยาบาล จึงตระหนักได้ว่า พยาบาลนั้นเป็นบุคลากรที่ควรให้ความใส่ใจ และดูแลให้มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อการทำหน้าที่พยาบาลวิชาชีพให้มีศักยภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและพัฒนาอย่างมีระบบ

สภาการพยาบาล (2552) ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่จบการศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต

การปฏิบัติงานโดยอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงโปรดเกล้าฯ ประกาศให้มีกฎหมายว่าด้วย วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์” หมายความว่า วิชาชีพเกี่ยวกับการพยาบาล และการผดุงครรภ์

“การพยาบาล” หมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์ เกี่ยวกับการดูแล และการช่วยเหลือ เมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักการหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

“การผดุงครรภ์” หมายความว่า การกระทำเกี่ยวกับการดูแล และการช่วยเหลือหญิงมีครรภ์ หญิงหลังคลอด และทารกแรกเกิด รวมถึงการตรวจ การทำคลอด การส่งเสริมสุขภาพ และ ป้องกันความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักการหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

พยาบาล เป็นกลุ่มบุคลากรวิชาชีพที่เป็นกลุ่มใหญ่ และเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับ ผู้รับบริการมากที่สุด ซึ่งไม่ใช่เฉพาะผู้ป่วย แต่หมายรวมถึงญาติด้วย เพราะในการปฏิบัติงานพยาบาล ได้ให้บริการพยาบาลทั้งกับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน อีกทั้งการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับ ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง แม้ต่างเชื้อชาติ ศาสนา ทำหน้าที่ตั้งแต่การส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้เพื่อ ป้องกันและควบคุมโรค การปฏิบัติการพยาบาล การฟื้นฟู และการดูแลในวาระสุดท้ายของชีวิต เพื่อให้ผู้ป่วยจากไปด้วยความสงบ (Good Death) ซึ่งในระหว่างการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และการเฝ้าระวังความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ด้วยความคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็น สำคัญ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ พยาบาลให้ความใส่ใจ และการป้องกันการเกิด ภาวะแทรกซ้อนต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ซึ่งปัจจุบัน นอกจาก การทำงานของการพยาบาล ยังมีหน้าที่ในการติดต่อประสานกับสหสาขาวิชาชีพ ญาติผู้ป่วย ระบบงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล จึงเห็นได้ว่า พยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องมีใจรัก อดทน อด กลั้น เสียสละ และยังต้องทำงานในหลากหลายบทบาท การให้ความรู้การปฏิบัติตน การให้ความรู้ใน การนิเทศการพยาบาล แก่พยาบาลรุ่นใหม่ หรือ บุคลากรระดับต่ำกว่า จึงเห็นได้ว่าเป็นวิชาชีพที่มี ความสำคัญต่อระบบบริการสุขภาพอย่างยิ่ง

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง ครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 โดยให้ความหมาย การประกอบวิชาชีพการพยาบาล ว่า การปฏิบัติ หน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้

1. การสอนและแนะนำ การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจ ของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อการแก้ปัญหา ความเจ็บป่วย และบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรค และการฟื้นฟูสภาพของโรค
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

วิชาชีพการพยาบาล (Nursing Profession :Professional nursing) (วิจิตรา กุสุมภ์, 2555) กล่าวถึงความเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะครบ 6 ประการ ได้แก่

1. เน้นบริการที่จำเป็นในสังคม ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว สังคม
2. ใช้วิธีการแห่งปัญญาและความสามารถในการประกอบวิชาชีพ โดยใช้องค์ความรู้ในการตัดสินใจ ด้วยเหตุผล และเป็นไปตามกระบวนการพยาบาล มีการประเมินสภาพผู้ใช้บริการ วินิจฉัยทางการพยาบาล วางแผนการพยาบาล นำแผนการพยาบาลปฏิบัติและประเมินผลการพยาบาล เพื่อปรับกระบวนการพยาบาลใหม่
3. ได้รับการศึกษาที่มีความรู้ในศาสตร์แห่งวิชานั้นเป็นเวลานานเพียงพอ ศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตร์มีระยะเวลาการศึกษานานอย่างน้อย 4 ปี
4. มีเสรีภาพในการให้บริการสังคม พยาบาลปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. มีจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
6. มีองค์กรวิชาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย สภาการพยาบาล สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

ด้วยภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กร และผู้รับบริการทั้งผู้ป่วย และญาติพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ต้องมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งงานบริหารงานด้านการพยาบาล งานสอนและส่งเสริมช่วยการเรียนรู้การสอน การวิจัย ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ การให้การพยาบาลแบบองค์รวม รวมถึงการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ปัจจุบันจากการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลในรูปแบบของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พยาบาลใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานจะมีสถานภาพการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีระเบียบและสวัสดิการต่างจากข้าราชการ อีกทั้งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะ (พร.) ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้คณะ ทั้งนี้แล้วพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภท จะมีอัตราเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการในระดับเดียวกัน 1.5 เท่า และมีการประเมินเลื่อนขั้น ปีละ 2 ครั้ง โดยระยะเวลาเป็นไปตามสัญญาจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้การประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ต้องทำการต่อสัญญาของพนักงาน

มหาวิทยาลัย โดยมีกฎเกณฑ์สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีผลให้พยาบาลมีการลาออก หรือเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้นได้ง่าย

จากที่กล่าวมา ช่วงเวลาของการทำงานพยาบาล ต้องทำงานหลากหลาย ทั้งการประสาน การติดต่อกับสาขาวิชาชีพ ร่วมด้วย การทำงานที่ดีต้องมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ว.วชิรเมธี, 2553) และงานด้านการพยาบาลภายใต้กฎเกณฑ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ จึงเห็นได้ว่า ภายใต้การทำงานทุกวันที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยและคุณภาพในการพยาบาล อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ จึงต้องการความสุขในการทำงานควบคู่กัน เพราะ คุณค่าของงานการพยาบาลที่ดีมาจากจิตบริการที่ดีได้นั้น บุคลากรพยาบาลย่อมใส่ใจทำงานร่วมไปกับการใช้ความรู้ ความสามารถ และสองมือที่ให้การพยาบาล ในขณะที่ปัจจุบัน สาเหตุสำคัญของการขาดแคลนพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ พยาบาลมีภาวะขาดแคลนอัตรากำลัง และการมีพยาบาลอาวุโสมาก ต้องขึ้นทำงานอยู่เวร ทำงานร่วมกับพยาบาลใหม่ ซึ่งยังจำเป็นต้องให้การนิเทศงาน เพื่อให้งานเป็นระบบ และให้บริการที่ดี อีกทั้งขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ถูกละเลยแตกต่างจากวิชาชีพอื่นๆจึงควรตระหนักส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่พยาบาล เพื่อให้มีพลังใจ ที่จะอยู่ร่วมกันช่วยกันทำงานให้แก่ผู้รับบริการต่อไป เพราะพยาบาลคือกลุ่มบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานโรงพยาบาล (วิจิตรา กุสุมภ์, 2555)

ในการทำงานที่จะประสานกับความสุขนั้น งานกับความสุข ไม่สามารถแยกจากกันได้ (ป.อ.ปยุตโต) เพราะในการทำงานมักจะนำพาให้เกิดความสุขหรือทุกข์มาด้วยกันได้ เช่น การที่เราทำงานผิดพลาด ก็ทำให้เกิดทุกข์ได้เพราะงานต่าง ๆ ย่อมมีความเครียดอยู่ในตัว ไม่มีงานใดไม่เครียด แต่เพราะความแตกต่างของงาน ลักษณะงานและปัจจัยต่างๆ แต่การทำงานให้มีความสุขคือการงานที่ใจรัก จึงจะทำให้ทุกๆวันเป็นวันแห่งความสุข (ว.วชิรเมธี, 2553) สำหรับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลนั้นเป็นงานที่มีลักษณะความเฉพาะวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลมนุษย์ ที่ต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน การนำความรู้ของความเป็นวิชาชีพ ผสมผสานกับทักษะในด้านต่างๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การใช้ทักษะในการสอนงาน ติดตามประเมินผลลัพธ์ และนอกจากนั้นยังอยู่ในงานด้วยการยึดค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานและมีเอกลักษณ์ของความเป็นวิชาชีพ การบันทึกข้อมูลเวชระเบียน ที่ถูกต้องตามกฎหมาย และนอกจากสิ่งเหล่านี้แล้วนั้น ประสพการณ์ส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความอดทนอดกลั้น เสียสละ มีน้ำใจ และการยึดหลักธรรมจริยธรรม 4 ในการทำงานร่วมกัน แต่ ความแตกต่างแต่ละบุคคลจึงส่งผลให้ระดับความสุขของแต่ละคนต่างกัน จาก การทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ทั้งปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยภายนอก จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ