



ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

Phetchabun Rajabhat Journal

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
โทร. 056-717141 โทรสาร. 056-717141 E-mail : research_pcru@hotmail.com

ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560



ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

Phetchabun Rajabhat Journal

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560



ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

PhetchabunRajabhat Journal

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560

นโยบาย	1. สนับสนุนผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัย 2. เผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป 3. สร้างความรู้และองค์ความรู้ที่ถูกต้อง พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่สากล
ขอบเขตงาน	เนื้อหาเป็นวารสารวิชาการที่เผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยสาขาวิชาที่รับตีพิมพ์ ได้แก่ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา บริหารธุรกิจและการจัดการโดยนำเสนอในรูปแบบ 1. บทความวิชาการ 2. บทความหรือผลงานวิจัยที่ทำเสร็จสมบูรณ์แล้ว 3. ผู้นำเสนอบทความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป
วัตถุประสงค์	1. เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัย 2. เป็นสื่อกลางในการส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการ 3. เป็นเวทีนำเสนอผลงานวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป
เจ้าของ	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ที่ปรึกษา	อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ผู้ประเมินอิสระหรือพิชญพิจารณา (Peer review)

รองศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรนภา พรหมมา

รองศาสตราจารย์ ดร. ชไมพร กาญจนกิจสกุล

รองศาสตราจารย์ ดร. ธาณี เกสทอง

รองศาสตราจารย์ ดร. พาสกร ดอกจันทร์

รองศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ ประมวล

รองศาสตราจารย์ ดร. วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

รองศาสตราจารย์ ดร. วิรัช เรื่องศรีตระกูล

รองศาสตราจารย์ ดร. วีระศักดิ์ ขอมขุนทด

รองศาสตราจารย์ ดร. ศจีมาจ ณ วิเชียร

รองศาสตราจารย์ ดร. ศิริปรัชญ์ บุญครอง

รองศาสตราจารย์ ดร. สันญา เคนาภูมิ

รองศาสตราจารย์ ดร. อรุณี อินทรไพโรจน์

รองศาสตราจารย์ ดร. อัญชลี ศรีจำเริญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษฎา ณ หนองคาย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กันต์ อินทวงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลวดี ปิ่นวัฒนะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลวรา สุวรรณพิมล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จรีรัตน์ สุวรรณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ต่อศักดิ์ ซอแก้ว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธวัชชา เดชสุภา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิวัตร พัฒนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญแสน เตียนกุลธรรม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยวรรณ ศุภวิฑิตพัฒนา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. रेชา อธิวงค์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วชิรพล พุทธิรักษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศจี สุวรรณศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์ชัย ตั้งวรรณวิทย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมสงวน ปัสสาโก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายธาร ทองพร้อม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาพร สุทิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาพร อภิรัตนานุสรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยบูรพา

มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาวรรณ วงศ์คำจันทร์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรชัย บุญเจริญ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สรพงษ์ จรัสโรจนกุล
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนิรุจน์ มะโนธรรม
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาญณวัฒน์ ไชยรักษา
 อาจารย์ ดร. เฉลียว เพชรทอง
 อาจารย์ ดร. ณ์ภูมิกุล มากกุล
 อาจารย์ ดร. ธนวัฒน์ จอมประเสริฐ
 อาจารย์ ดร. นงลักษณ์ สายเทพ
 อาจารย์ ดร. นิทรา เนื่องจำนงค์
 อาจารย์ ดร. บังอร ฉัตรรุ่งเรือง
 อาจารย์ ดร. บุญเลิศ วงษ์โพธิ์
 อาจารย์ ดร. พรตริล จุลกัลป์
 อาจารย์ ดร. อภิชาติ สังข์ทอง
 อาจารย์ ดร. อรรถนพ ทักศนอุดม
 รองศาสตราจารย์ ดร. ธาณี สุขเกษม
 รองศาสตราจารย์ ดร. อธิระภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์
 รองศาสตราจารย์ ดร. พวงผกา แก้วกรม
 รองศาสตราจารย์ ดร. สรวงพร กุศลส่ง
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษติญา มูลศรี
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอบกาญจน์ วิเศษรัมย์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กานต์ อัมพานนท์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกรียงไกร ทองจิตติ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. แชนวัญ สุนทรสารทูล
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยณรงค์ ชันผณี
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษยากร ตีระพฤติกุลชัย
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร ลิ้มสุข
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา ศรีเรืองฤทธิ์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยรัตน์ มูลศรี
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พณณา ตั้งวรรณวิทย์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา มหาราช
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินัย เชื้อมวราศาสตร์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศศิธร แท่นทอง
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมใจ กงเติม
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำราญ ท้าวเงิน
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุวัติ คุณแก้ว

[illegible]

อาจารย์ ดร. สุเทพ ธรรมะตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

อาจารย์ ดร. สุภชัย ตรีทศ
อาจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ
อาจารย์ ดร. เสาวภา ชูมณี
อาจารย์ ดร. อัญชนา ศรีเรืองฤทธิ์
อาจารย์ ดร. เอนกพงศ์ ธรรมาธิวัฒน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

กองบรรณาธิการที่ปรึกษา

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง
ศาสตราจารย์ ดร. จำนงค์อติวัฒนสิทธิ์
รองศาสตราจารย์ ดร. ชไมพร กาญจนกิจสกุล
รองศาสตราจารย์ ดร. อธิระภัทรา เอกผาชัยสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำราญ ท้าวเงิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญณวุฒ ไชยรักษา

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
มหาวิทยาลัยนเรศวร

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรมนูญชาติ วันแต่ง

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

อาจารย์ ดร. นุชจรี ทัดเศษ
อาจารย์ ดร. สุวัฒน์ อินทรประไพ
อาจารย์ ดร. กัญญารัตน์ เตือนหงาย

ผู้ประสานงาน

นางสาวชุติมา พุ่มอ่อน

ฝ่ายวารสารออนไลน์

นายบรรจง สุรินทร์

ฝ่ายดำเนินงาน

นางสาวชุติมา พุ่มอ่อน
นางสาวศิรินทิพย์ ผลประเสริฐ
นางสาวปิยนันท์ โอคำ
นายเกื้อกูล พิมพ์ดี

นางสาวภัสราภรณ์ เกตุแก้ว

โทรศัพท์ 056-717141 โทรสาร 056-717141 E-mail : research_pcru@hotmail.com

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม

ข้อกำหนดเฉพาะของวารสาร

- แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

0859 – 8185

วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI

จำนวน 500 เล่ม

บทบรรณาธิการ

วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ได้ดำเนินการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและยาวนานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความก้าวหน้าทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา บริหารธุรกิจและการจัดการเพื่อเป็นสื่อกลางในด้านการสร้างองค์ความรู้ทางด้านวิชาการเหล่านี้ อีกทั้งยังแลกเปลี่ยนแนวความคิดเห็นเชิงวิชาการ และประสบการณ์ของผู้ที่อยู่ในวงการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปัจจุบันวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สารได้รับการพิจารณาให้อยู่ในกลุ่มที่ 2 ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) แต่ทั้งนี้ด้วยการตั้งเป้าหมายประกอบกับความมุ่งมั่นของคณะผู้ดำเนินงานที่จะร่วมกันผลักดันให้วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สารก้าวสู่กลุ่มที่ 1 ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้ในเวลาต่อไป

ฉบับนี้เป็นปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2560 ประกอบด้วย บทความวิจัยทั้งหมด 10 เรื่อง บทความวิจัยที่นำเสนอในเล่มนี้ส่วนใหญ่มาจากการวิจัยที่มาจากโจทย์เชิงพื้นที่ โดยผลงานที่จะได้รับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ประเมินอิสระหรือพิชญพิจารณ์ (Peer Review) ของวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สารในสาขาวิชานั้น ๆ และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิชาการ

แนวทางการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์การเรียนรู้ชุมชน โดยใช้แนวคิดทาง SROI	1
Methods for Evaluating The Performance of Community Learning Center by SROI	
พืงรัก ริยะ軒	
Pungrak Riyakhan	

ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด	9
Concept and Measurement of Happiness at Work	
ธิดารักษ์ ลือชา และ กฤษฎากรณ์ ยุงทอง	
Thidarak Luecha and Kritsdakon Yoongtomg	

บทความวิจัย

ทัศนคติต่อคนพิการ: ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันหรือขวางกั้นการสร้างความเท่าเทียม	19
Attitudes Towards People with Disabilities : The Key Factors that Drive or Create a	
Barrier to Equality	
ฐิติวัจน์ ทองแก้ว วิริญญา สุทธิกุล และ อีระวัฒน์ จันทิก	
Thitiwat Tongkaew Wiranya Sutthikun and Thirawat Chantuk	

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลและปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	37
Demographic Factors, Job Characteristic Factors and Organizational Commitment of	
Personnel at Rajamangala University of Technology PhraNakhon	
อิสรา ศิรมณิรัตน์ วันนิศา รักษมาตย์ ชนวีร์ สุรชาตรี จักรพล บุตรคำโชติ	
และ เจษฎา อุดมพิทยาสรณ์	
Issara Siramaneerat Wannisa Raksamat Chanawee Surachatri	
Jakpon Buthcamchort and Jadsada Udompittayason	

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การพัฒนาศักยภาพบุคคลในชุมชนเพื่อจัดการด้านการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน ของชุมชนตำบลลาดชะโด อำเภอฟักไห้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา Local People Potential Development for Sustainable Tourism Management in Tambon Lad Chado, PakHai District, Phranakhon Si Ayutthaya Province เมธารัตน์ จันทะนี และ ล้ายอง ปลั่งกลาง Metharat Chantaneer and Lumyong Plangklang	45
การพัฒนาระบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา Development of Electronic Commercial System to Support Local Product Selling of Ayutthaya Province ชุติมา นิ่มนวล Chutima Nimnual	57
การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 2 Working Practices According to the Principle of Good Governance as Perceived by Officers Working for Department of Excise, Region 2 นริสา วงศ์แสน และ สุณี หงษ์วิเศษ Narisa Wongsan and Sunee Hongwiset	65
การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการกุด กรณีศึกษา : บ้านกุดชุม อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี Participation of People in the management of Oxbox Lake A CaseStudy: Ban Kut chum, Warinchamrap District, Ubon Ratchathani Province อนุชา เพียรชนะ Anucha Phianchana	75
ระดับทักษะมวยไทยของนักศึกษาชายสถาบันการพลศึกษาเขตภาคกลางปีการศึกษา 2558 Muaythai Skill Levels Among Male Students At The Central Campus Of The Institute of Physical Education in The 2015 Year Academic ปิยะวัฒน์ สุขอนันต์ และ ธาวุฒิ ปลื้มสำราญ Piyawat Soonan and Thawuth Pluemsamran	87

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจโลจิสติกส์ด้านการขนส่งด้วยรถบรรทุกจังหวัดเพชรบูรณ์
ด้วยมาตรฐานคุณภาพบริการขนส่งด้วยรถบรรทุก (มาตรฐาน Q) เพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการขนส่ง
เมื่อเข้าสู่ AEC

97

Enhancing the Competitiveness of Logistics Transport by Trucks Phetchabun
Province with Standard Q to Support the Liberalization of Transport When Visiting
the AEC.

ปทุมพริกา สุคนธสิงห์

Puntarika Sukonthasing

หลักเกณฑ์และรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย เพื่อตีพิมพ์ในวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

109

ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด

Concept and Measurement of Happiness at Work

ธิดารักษ์ ลือชา^{1*} และ กฤษณากรณ์ ยุงทอง²
Thidarak Luecha^{1*} and Kritsdakon Yoongtomg²

^{1,2}อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

*E-mail : thidarak@pcru.ac.th โทร. 08-1707-9074

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยนำเสนอความหมายของความสุขในการทำงานและการวัดความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ความรู้สึกเหล่านี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยมีสิ่งบ่งชี้ในหลายลักษณะส่วนการวัดความสุขในการทำงาน สามารถวัดได้จากความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความทุ่มเทในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน ความสุข 8 ประการ และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน การวัดความสุขในการทำงาน

Abstract

The purpose of this article is to survey about the happiness at work, including the meaning and measuring. Happiness at work was the personal feeling to their work either positive or negative and had various indicators also. The happiness at work can measure from job satisfaction, organizational commitment, job involvement, work engagement, thriving, vigor, 8 happiness in work and burn out.

Keyword : Working Happiness, Working Happiness Measurement

บทนำ

ความสุขในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร ในระดับบุคคลนั้น บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะมีรายได้ มีความคิดสร้างสรรค์และได้รับการสนับสนุนในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคคลที่มีความสุขในการทำงานบรรลุเป้าหมายในการทำงานเร็วกว่าบุคคลที่ไม่มีความสุขในการทำงาน (Pryce-Jones, 2010) ในระดับองค์กร พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (Fisher, 2003; Lyubomirsky, King, and Diener, 2005; Wright, Cropanzano, and Bonnet, 2007) โดยพนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้นโดยประมาณ 12 % (Andrew J. Oswald , Eugenio Proto and Daniel Sgroi , 2014) และสามารถทำยอดขายได้เพิ่มขึ้น 37%

(Shawn Achor, 2012) จากความสำคัญของความสุขในการทำงานดังกล่าว จึงมีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอย่างกว้างขวาง สำหรับบทความนี้เป็นการสังเคราะห์และนำเสนอความหมายของความสุขในการทำงานทั้งในมิติของความรู้สึกด้านบวกและมิติความรู้สึกด้านลบ รวมทั้งนำเสนอการวัดความสุขในการทำงานในทั้งสองมิติ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานนั้นได้มีการเสนอแนวคิดในหลายมุมมองซึ่งมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความสุขในการทำงานและอธิบายถึงสิ่งบ่งชี้ความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

Diener (2003 อ้างถึงในลักขมี สุดดี, 2550 : 32) อธิบายความสุขในการทำงานโดยอธิบายร่วมกับความสุขในชีวิต ความสุขในการทำงาน คือ

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผลเข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ได้รับหรือมีความสุขสนุกสนานกับการทำงานยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงานเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงานเช่นคับข้องใจเบื่อหน่ายเศร้าหมองไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) ได้ให้คำจำกัดความของความสุขในการทำงาน (Joy at work) ไว้ว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานการสร้างสรรค์ของตนเองการประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะอารมณ์ซึ่งองค์ประกอบของความสุขมี 4 ด้านดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานการมีสัมพันธภาพที่ดีจากความร่วมมือช่วยเหลือกันการสนทนอย่างเป็นมิตรความรู้สึกเป็นสุข และการได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีภารกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความยินดีกระตือรือร้นตื่นเต้นดีใจเพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานรู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงความรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จมีอิสระในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อความสำเร็จของงาน

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Warr (2007) อธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานมีความพอใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีชีวิตชีวาในการทำงาน

3) ความสุขสบายในการทำงาน (Comfort) โดยบุคคลจะรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกเครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ส่วน Fisher (2010) แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับชั่วคราว (Transient Level) คือ สภาวะอารมณ์ทางบวกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลโดยอารมณ์ดังกล่าวเป็นสภาวะอารมณ์ชั่วคราวและเป็นอารมณ์ที่ไม่ต่อเนื่องเกิดขึ้นและผันแปรภายในตัวบุคคล ความสุขในการทำงานระดับชั่วคราวประกอบด้วย สภาวะอารมณ์พอใจในงาน (State Job Satisfaction) ความพอใจชั่วขณะ (Momentary Affect) สภาวะลื่นไหล (Flow State) อารมณ์ชั่วขณะในการทำงาน (Momentary Mood at Work) สภาวะความผูกพันต่องาน (State Engagement) ความสนุกในการทำงาน (Task Enjoyment) ความรู้สึกในการทำงาน (Emotion at Work) และสภาวะแรงจูงใจภายใน (State Intrinsic Motivation)

2) ระดับบุคคล (Person Level) คือ ความรู้สึกในบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) แนวโน้มการแสดงอารมณ์ (Dispositional Affect) ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Affective Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ลักษณะอารมณ์ขณะทำงาน (Typical Mood at Work) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing) และความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน (Affective Well-Being at Work)

3) ระดับหน่วยงาน (Unit Level) เป็นความรู้สึกมีความสุขที่เกิดขึ้นร่วมกันในกลุ่มคนทำงานซึ่งประกอบด้วยขวัญหรือความพึงพอใจในงานของกลุ่ม (Morale/Collective Job Satisfaction) การแสดงอารมณ์ของกลุ่ม (Group Affective Tone) อารมณ์ของกลุ่ม (Group Mood) ระดับความผูกพันต่อกลุ่ม (Unit Level Engagement) และความพอใจในงานของกลุ่ม (Group Task Satisfaction)

สำหรับประเทศไทยมีการอธิบายความหมายของความสุขในการทำงานในลักษณะขององค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุข ซึ่งหมายถึงองค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดีมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานมีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานมีความรักและผูกพันองค์กรเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและยั่งยืน (ขวัญเมือง... แก้วคำเกิง, 2556) แนวคิดองค์กรแห่งความสุขกำหนดองค์ประกอบของความสุขไว้ 8 ประการ (แนวคิดความสุข 8 ประการ) ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจงาม (Happy Heart) การผ่อนคลาย (Happy Relax) การหาความรู้ (Happy Brain) คุณธรรม (Happy Soul) ใช้เงินเป็น (Happy Money) ครอบครัวที่ดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552)

จากความหมายของความสุขในการทำงานดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นการให้ความหมายที่เน้นความรู้สึกด้านบวก อย่างไรก็ตาม การพิจารณาความหมายของความสุขในการทำงานควรให้ความสำคัญต่อความรู้สึกทั้งด้านบวกและด้านลบ เนื่องจากความรู้สึกด้านลบของบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่น้อยกว่าความรู้สึกด้านบวก ดังนั้นการพิจารณาความหมายของความสุขในการทำงานจึงควรพิจารณาความหมายทั้งในความรู้สึกด้านบวกและความรู้สึกด้านลบของบุคคล

สำหรับบทความนี้จะนำเสนอความหมายของความสุขในการทำงานโดยสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการ และสามารถสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวมีทั้งด้านลบและด้านบวก โดยมีสิ่งบ่งชี้ที่แสดงถึงความสุขในการทำงานในหลายลักษณะ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน รื่นเริงรื่นเริงในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) และองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ (8 Happy)

2. ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบ เป็นอารมณ์ ความรู้สึกเป็นทุกข์ คับข้องใจ เศร้าหมอง ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Burn Out)

การวัดความสุขในการทำงาน

จากความหมายของความสุขในการทำงานซึ่งเป็นอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลทั้งด้านลบและด้านบวกที่มีต่อการทำงาน โดยมีสิ่งบ่งชี้ในหลายลักษณะ ดังนั้นการวัดความสุขในการทำงานจึงวัดสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของบุคคล ในประเด็นดังนี้

1. การวัดอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานโดยวัดจากอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวกของบุคคลในการทำงาน โดยวัดจากสิ่งบ่งชี้ต่อไปนี้

1.1 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นความพอใจหรืออารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินงานของบุคคลหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมีระดับที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลพิจารณา (Locke, 1976) โดยความพึงพอใจในงานนั้นจะเป็นทัศนคติที่สะท้อนว่าบุคคลรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบกับการทำงาน (Greenberg and Baron, 2008) นอกจากนี้ในทัศนะของ Diener (2003) ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นองค์ประกอบของความสุขและความสุขในการทำงาน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสุขในการทำงานได้ การวัดความพึงพอใจในการทำงานสามารถดำเนินการโดยใช้เครื่องมือในการวัดคือแบบสอบถามที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แบบสอบถาม Minnesota Satisfaction Questionnaire, แบบวัด Job Descriptive Index, แบบวัด Job in General Scale และแบบวัดดังที่กล่าวมาประกอบด้วยข้อคำถามที่ประเมินอารมณ์ ความรู้สึกหรือประสบการณ์ของบุคคลในขณะทำงาน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง การที่บุคคลยึดมั่นในองค์กรของตน ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทความพยายามในการทำงาน รวมทั้งมีความรู้สึกอยากที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป (Steer and Porter, 1979) จากการศึกษาของนักจิตวิทยา (2554) แสดงให้เห็นว่าความสุขใน

การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการศึกษาถึงความสุขในการทำงานจึงสามารถศึกษาจากระดับความผูกพันที่บุคคลมีต่อการได้การวัดความผูกพันต่อองค์กรสามารถดำเนินการโดยใช้แบบวัด Organizational Commitment Questionnaire ของ Steers and Porter ซึ่งพัฒนาในปี 1979 แบบวัดนี้ครอบคลุมเกี่ยวกับการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทในการทำงานให้แก่องค์กรและความต้องการที่จะรักษาสถานการณ์เป็นสมาชิกขององค์กร หรือใช้แบบวัด Organizational Commitment Questionnaire ของ Meyer และ Allen ซึ่งพัฒนาขึ้นในปี 1990 ที่วัดความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

1.3 ความทุ่มเทในการทำงาน (Job Involvement) คือ ระดับความสนใจในงานระดับการเสียสละเวลาและแรงกายให้กับงาน เห็นว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิต ตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานผลของการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตนเองทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า บุคคลจึงมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ (Newstrom and Davis : 1993, Lodahl and Kejner : 1965, Robbins : 1993, Kanungo : 1982) ความทุ่มเทในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลที่มีความทุ่มเทในการทำงานจะมีทัศนคติ ด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ความทุ่มเทในงานยังเป็นส่วนหนึ่งของความสุขและความสุขในการทำงาน โดย Fisher (2010) เสนอให้ความทุ่มเทในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งในการวัดความสุขในการทำงานมีการวัดความทุ่มเทในงานด้วยการวัดความทุ่มเทในงานสามารถดำเนินการโดยใช้แบบวัดความทุ่มเทในการทำงานซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ แบบวัดความทุ่มเทในการทำงานของ Lodahl และ Kejner ที่พัฒนาขึ้นในปี 1965 ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในการทำงานและความร่วมมือในการทำงานจำนวน 20 ข้อ และแบบวัดความทุ่มเทในการทำงานของ Kanungo ที่พัฒนาขึ้นในปี 1982 ประกอบด้วยข้อคำถามวัดความทุ่มเทในการทำงาน 10 ข้อ

1.4 ความผูกพันในงาน (Work Engagement) คือ สภาวะทางจิตใจด้านบวกที่มีต่องานซึ่งแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ คือ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความมุ่งมั่นในงาน (Absorption) บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความมุ่งมั่นในงาน (Absorption) ซึ่งก็คือการคร่ำเคร่งอยู่กับงานและมีความสุขในการทำงาน ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันในงานจึงเป็นบุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ความผูกพันในงานจึงเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงถึงความสุขในการทำงานของบุคคล (Schaufeli et al., 2002) การวัดความผูกพันในงานสามารถดำเนินการได้โดยใช้แบบวัด Utrecht Work Enthusiasm Scale (UWES) ซึ่งพัฒนาโดย Schaufeli, Salanova, Gonzalez – roma และ Bakker แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ วัดความยึดมั่นผูกพันในงาน 3 ด้าน คือ ความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความมุ่งมั่นในงาน (Absorption)

1.5 ความเจริญก้าวหน้าในงาน (Thriving) Spreitzer (2012) อธิบายเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในงานว่า คือ การเติบโต การพัฒนาและการมีพลัง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกับสภาวะการหยุดนิ่งหรือความรู้สึกว่างเปล่า ความเจริญก้าวหน้าในงานประกอบด้วยประสบการณ์ด้านพลังชีวิตในการทำงาน (Vitality) และการเรียนรู้ในการทำงาน (Learning) ความเจริญก้าวหน้าในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้จากการศึกษาของนัชชล รอดเที่ยง (2550) และไตรทิพย์ ภาษา (2552) แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานการวัดความก้าวหน้าในการทำงานสามารถดำเนินการโดยใช้แบบวัดที่พัฒนาโดย Spreitzer (2012) แบบวัดนี้ประกอบด้วยคำถาม 10 ข้อ ประเมินเกี่ยวกับพลังชีวิตในการทำงาน (Vitality) และการเรียนรู้ในการทำงาน (Learning)

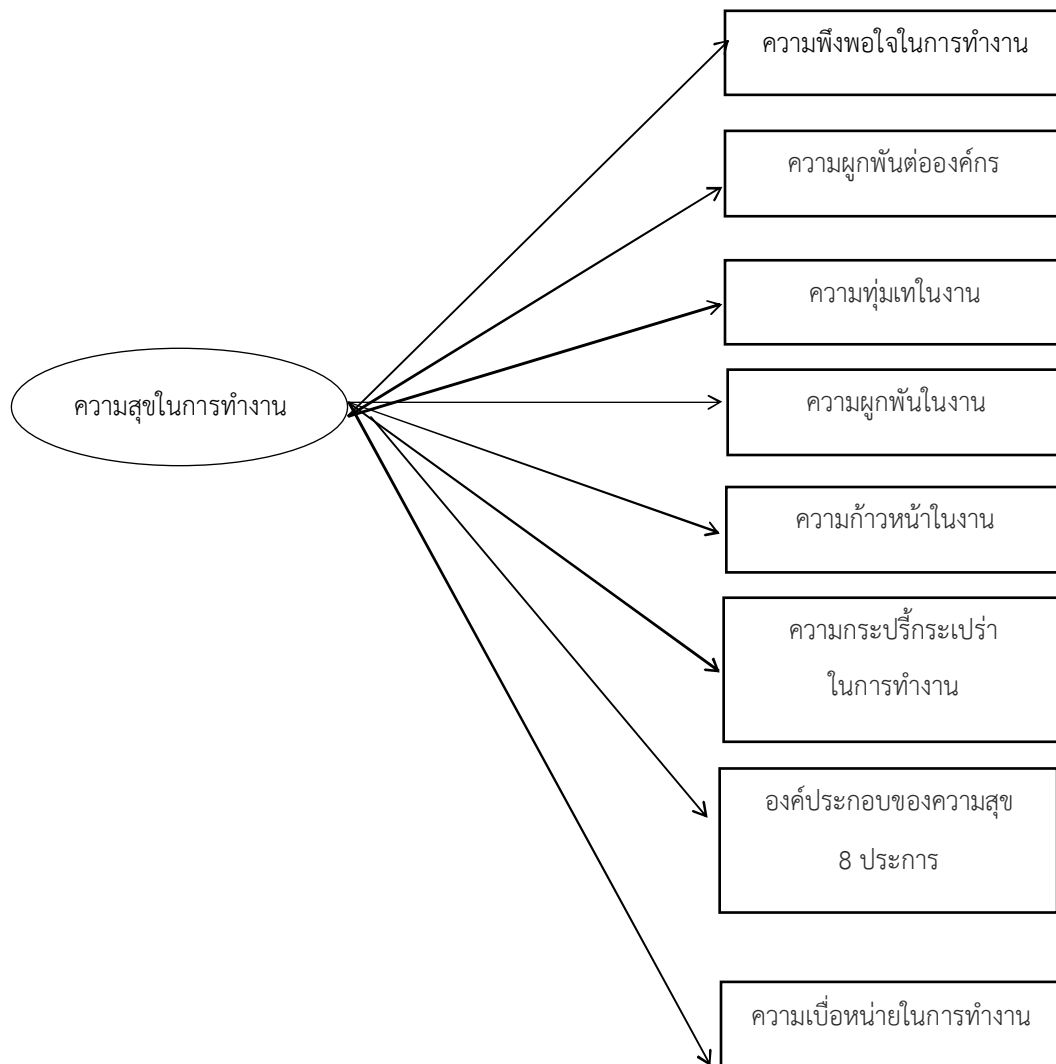
1.6 ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) หมายถึง อารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีพลังในการทำงาน ซึ่งพลังดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ พลังทางกาย (Physical Strength) คือ ความแข็งแรงของร่างกาย พลังทางอารมณ์ (Emotional Energy) คือ ความสามารถในการแสดงอารมณ์ของบุคคลและ พลังทางความคิด (Cognitive Liveliness) คือ การมีความคิดที่แคล่วคล่องว่องไว (Shirom, 2011) การประเมินความกระปรี้กระเปร่าในการทำงานสามารถดำเนินการได้โดยใช้แบบประเมิน Shirom - Melamed Vigor Measure (SMVM) ซึ่งมีข้อคำถาม 14 ข้อ วัดความรู้สึกใน 3 ด้าน คือ พลังทางกาย ตัวอย่าง คือ Phys พลังทางอารมณ์ ตัวอย่าง คือ EE และพลังทางความคิด ตัวอย่าง คือ EL

1.7 การวัดความสุขในการทำงานตามแนวคิดความสุข 8 สามารถดำเนินการได้โดยใช้ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดติดตามและประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “ความสุข 8 ประการ” และ “องค์กรแห่งความสุข : Happy Workplace” แต่เพิ่มอีก 1 มิติเป็นความสุข 9 มิติโดยมิติที่ 9 คือ Happy Work-Life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กรความสุข 9 มิติของ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด

2. การวัดอารมณ์ ความรู้สึกล้านของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานของบุคคลโดยวัดจากระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burn Out) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาวะไม่พึงพอใจในการทำหน้าที่ปกติซึ่งสภาวะไม่พึงพอใจดังกล่าวเกิดได้ทั้งในลักษณะความไม่พึงพอใจต่อบุคคลและความไม่มีพอใจต่อองค์การ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีองค์ประกอบ 3 คือ ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) และการรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment) (Maslach and Leiter, 2008)

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทำให้บุคคลขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากอารมณ์ความคิดดั้งเดิมจะถูกแทนที่ด้วยความคิดในทางลบ มองคนในฐานะวัตถุอย่างหนึ่งและมองทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับงานเป็นสิ่งเลวร้าย ทำให้ไม่สนุกในการทำงาน (Leiter and Maslach , 2005) หากบุคคลมีระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง แสดงว่าบุคคลมีความสุขในการทำงานน้อย การวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสามารถดำเนินการได้โดยใช้แบบวัด Maslach Burnout Inventory (MBI) ที่พัฒนาโดย Maslach et al. (1996) แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 22 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotion Exhaustion) 9 ข้อ ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) 5 ข้อ และการรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment) 8 ข้อ

การวัดความสุขในการทำงานดังที่กล่าวมานี้เป็นแนวทางหนึ่งสำหรับผู้สนใจนำไปประยุกต์ใช้อย่างไรก็ตามการนำแบบวัดต่างๆ ไปวัดความสุขในการทำงานควรมีการปรับข้อคำถามให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรแต่ละองค์กรการวัดความสุขในการทำงานสามารถสรุปได้ดังแผนผังที่ 1



แผนผังที่ 1 แสดงการวัดความสุขในการทำงาน

บทสรุป

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวมีทั้งด้านลบและด้านบวก โดยมีสิ่งบ่งชี้ที่แสดงถึงความสุขในการทำงานในหลายลักษณะ กล่าวคือ ความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านบวก เป็นความรู้สึกเป็นสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน รื่นเริงรื่นเริงในการทำงาน รวมทั้งความรู้สึกอยากจะทำงาน ความสุขในการทำงานลักษณะนี้แสดงออกในรูปแบบของความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Work Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) และองค์ประกอบของความสุข 8 ประการ (8 Happy) ส่วนความสุขในการทำงานในมิติของความรู้สึกด้านลบ

เป็นอารมณ์ ความรู้สึกเป็นทุกข์ คับข้องใจ เศร้าหมอง ไม่สบายใจ ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้สิ่งที่แสดงออกถึงความรู้สึกด้านลบ คือ ความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Burn Out)

การวัดความสุขในการทำงานสามารถวัดได้จากสิ่งที่แสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) ความผูกพันในงาน (Engagement) ความก้าวหน้าในงาน (Thriving) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) ความเจริญรุ่งเรือง (Flourishing) องค์ประกอบของความสุข 8 ประการ และความเบื่อหน่ายในการทำงาน (Burn Out)

เอกสารอ้างอิง

- ไตรทิพย์ ภาษา. (2552). **ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). **ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง**. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นัชชา รอดเที่ยง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ลักษมี สุดดี. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Achor, S. (2010). **The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work**, Crown Business, First Edition
- Cropanzano R., and Wright T.A. (2001). **When a “happy” worker is really a productive worker: a review and further refinement of the happy-productive worker thesis**. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53, 182-199
- Cynthia D. Fisher. (2010). **Happiness at work**. International Journal of Management Reviews, Vol. 12, 384-412.
- Dalal, R.S. (2005). **A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior**. Journal of Applied Psychology, 90(6): p. 1241-1255
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. (2008). **Behavior in Organizations**. 9th ed. New Jersey: Pearson Education.

- Jessica Pryce-Jones. (2010). **Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success.** Wiley-Blackwell, Oxford, UK.
- Kanungo, R.N. (1982). **Measurement of job and work involvement.** Journal of Applied Psychology, 67, 341-349.
- Leiter, M. P., and Maslach, C. (2005). **A mediation model of job burnout.** In Antoniou, A. S. G., and Cooper, C. L. (Eds.), Research companion to organizational health psychology (pp. 544-564).
- Locke, Edwin A. (1976). **The Nature and Causes of Job Satisfaction.** Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Lodahl, T.M. and Kejner, M. (1965). **The definition and measurement of job involvement.** Journal of Applied Psychology, 49, 24-33.
- Lyubomirsky, S., King, L. and Diener, E. (2005). **The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?** Psychological Bulletin, 131: 803-855.
- Manion, J. (2003). **Joy at work: Creating a positive workplace.** Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655.
- Maslach C, and Leiter MP. (2008). **Early predictors of job burnout and engagement.** Journal Of Apply Psychol. 2008 May; 93(3): 498-512.
- Meyer, John P. and Allen, Natalie J. (1991). **A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment.** Human Resource Management Review. 1 (May): 61-89.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). **The measurement of organizational commitment.** Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Newstrom, J.W. and Davis, K. (1993). **Organizational Behavior Human at Work.** 9th Ed. USA: McGraw Hill, Inc.
- Robbin, S.P. (1993). **Organization Behavior: Concept, Controvesies, and Applications.** New Jersey : Prentice Hall.
- Oswald J. Andrew , Proto Eugenio , and Sgroi Daniel. (2014). **Happiness and Productivity.** March 2014 Forthcoming in Journal of Labor Economics.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V. and Bakker, A.B. (2002). **The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach.** Journal of Happiness Studies, 3, 71-92.
- Shirom, A. (2011). **Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences.** Review of General Psychology, 15, 50-64.
- Warr, P. (2007). **Work, happiness, and unhappiness.** New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Wright, T. A., Cropanzano, R., and Bonett, D. G. (2007). **The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance.** Journal of Occupational Health Psychology, 12(2), 93-104.

ที่ ศธ ๐๕๓๙.๑๐/๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตำบลสระเตี้ย อำเภอเมือง

จังหวัดเพชรบูรณ์ ๖๗๐๐๐

๑๑ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาบทความเพื่อจัดพิมพ์เผยแพร่ในวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

เรียน อาจารย์ธิดารักษ์ ลือชา

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิชาการ เรื่อง ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด เพื่อพิจารณาจัดพิมพ์เผยแพร่ในวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร นั้น

ในการนี้ กองบรรณาธิการฯ ขอเรียนให้ทราบว่าผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความของท่านแล้ว เห็นสมควรให้ตีพิมพ์เผยแพร่บทความดังกล่าวในวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร ปีที่ ๑๙ ฉบับที่ ๒ ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรม์ณชาติ วันแต่ง)

บรรณาธิการวารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร

สถาบันวิจัยและพัฒนา

โทร. ๐ ๕๖๗๑ ๗๑๔๑

โทรสาร. ๐ ๕๖๗๑ ๗๑๔๑