

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปริญญาโท

ของ

ชุมสุข สุขหิ้น

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2553

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปริญญาโท

ของ

ชุมสุข สุขหิน

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

บทคัดย่อ
ของ
ชุมสุข สุขหิ้น

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2553

ชมสุข สุขหิ้น (2553). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุมปรินญาณิพนธ์: ดร.จากรวรรณ พลอยดวงรัตน์, ดร.วัฒน์ย์ โรจน์สัมฤทธิ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการ ตัดสินใจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และ เพื่อหาอำนาจทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร และพฤติกรรมการ ตัดสินใจของผู้บริหารเป็นตัวทำนาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 335 คน เป็นครูเพศชาย 69 คน และครูเพศหญิง 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบที่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจ ในชีวิตอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับ มากและด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย

2. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงานด้านโดยรวม คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความ เด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผล สะท้อนจากงาน การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้ รางวัล ด้านอำนาจบังคับ ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิงและด้านอำนาจความ

เชี่ยวชาญ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 2 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 4 และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจแบบ 1

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบ 3

5. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมและคุณลักษณะของงานโดยรวมสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดยคุณลักษณะของงานโดยรวมมีอำนาจการทำนายได้สูงสุดโดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.7 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมทำนายได้ร้อยละ 18.3 และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำนายได้ร้อยละ 13.1

FACTORS RELATED TO WORK HAPPINESS OF TEACHERS WORKING IN PRIVATE
SCHOOL IN NAKHON SRI THAMMARAT PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
CHUMSUK SUKHIN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2010

Chumsuk Sukhin. (2010). *Factors Related to Work Happiness of Teachers Working in Private School in Nakhon Sri Thammarat Province*. Master thesis, M.Ed. (Educational Administration) Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor Committee: Dr. Jaruwat Ployduangrat, Dr. Wattanee Rojsumrit.

The purposes of this research were to study the level of work happiness of teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province, compare the level of work happiness of teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province, classified by age, marriage status and educational degree, study of relationship between interpersonal relationship, job characteristic, power of the administrator, decision making behavior of the administrator and work happiness of teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province, and finding authority Effectiveness of work happiness of teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province by using the predictor as follow interpersonal relationship, job characteristic, power of the administrator and decision making behavior of the administrator.

The 335 samples were 69 males and 366 females of teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province. The instrument was the factors related to work happiness of teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province. The data was analyzed by the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and the Point Biserial Correlation.

The results were as follows:

1. The level of work happiness of the teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province, when it is considered as each classification, the level of work happiness at life satisfaction, work satisfaction, positive effect are at high level and negative effect is at low level.

2. The level of work happiness of the teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province, at the different age, marriage status and educational degree are not different.

3. There were significantly positive correlation between work happiness of the teachers working in private school in Nakhon Sri Thammarat Province and interpersonal relationship, job characteristic in overall, job characteristic in variety skill, in clearly job, in important of job, in free in job, and in feedback of job, power of the administrator by summary, reward power, coercive power, legitimate power, reference power and expert

power, decision making behavior of the administrator type 2, type 4 and type 5 at .01 level and there were significantly positive correlation between work happiness of the teachers working in private school in Nakhon sri thammarat province and decision making behavior of the administrator type 1 at .05 level .

4. There were significantly negative correlation between work happiness of the teachers working in private school in Nakhon sri thammarat province and decision making behavior of the administrator type 3 at .01 level.

5. Variable predictor that can predict work happiness of the teachers working in private school in Nakhon sri thammarat province were job characteristic in overall, decision making behavior of the administrator in overall and interpersonal relationship at 20.5 percentage and job characteristic in overall has the highest predictor authority at 19.7 percentage.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ของ

ชุมสุข สุขหิน

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัฒน์ย์ โรจน์สัมฤทธิ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัฒน์ย์ โรจน์สัมฤทธิ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. วัฒนีย์ โรจน์สัมฤทธิ์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ และให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกสรแพทย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระ สุภากิจ กรรมการสอบที่แต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนปริญญานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ชีวิตแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาตรวจสอบและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนของโรงเรียนและขอขอบพระคุณครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มทดลองในการใช้เครื่องมือที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนสาขาการบริหารการศึกษาทุกคนที่ให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือ และร่วมประสบการณ์อันทรงคุณค่าในการศึกษาเล่าเรียนด้วยกัน

คุณค่าของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา สมาชิกทุกคนในครอบครัว ผู้มีพระคุณทุกท่านตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และความรู้ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันที่เป็นแรงบันดาลใจให้กับชีวิตผู้วิจัยเสมอมาและผู้ใกล้ชิดที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และให้กำลังใจ รวมทั้งการช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์แก่ผู้วิจัยจนปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ชুমสุข สุขหิ้น

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากร.....	4
กลุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
ความเป็นมาและความหมายของการศึกษาเอกชน.....	17
ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช.....	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	22
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน.....	58
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล.....	59
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน.....	67
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร.....	70
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร.....	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
3 วิธีดำเนินการวิจัย	96
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	96
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเก็บรวบรวมข้อมูล	100
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	100
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล.....	105
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	127
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	127
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	128
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	129
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	129
สรุปผลการวิจัย.....	130
อภิปรายผล.....	131
ข้อเสนอแนะ	141
บรรณานุกรม	144
ภาคผนวก	162
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	191

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบดัชนี/ตัวชี้วัดของดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุข.....	30
2 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย.....	32
3 องค์ประกอบดัชนี/ตัวชี้วัด มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข.....	35
4 ผลที่อาจเกิดติดตามมาจากการใช้อำนาจ.....	46
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน.....	68
6 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา.....	78
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร.....	79
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมและรายข้อ.....	81
9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายข้อ.....	82
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอารมณ์ทางด้านบวก.....	83
11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอารมณ์ทางด้านลบ.....	84
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช รายด้าน.....	85
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน.....	86
14 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน.....	87
15 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน.....	88
16 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน.....	89
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการ ทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	90

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า	
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสุ ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	91
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	93
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	95
21	การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	97

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาทำให้บุคคลมีคุณภาพและเป็นทรัพยากรที่มีค่าของประเทศ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ เพราะการพัฒนาประเทศในทุกด้านต้องอาศัยกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นประการสำคัญ ประเทศใดที่มีประชากรได้รับการศึกษาที่เหมาะสมและทั่วถึง ประเทศนั้นก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาเกือบทุกด้าน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2534: 168) การพัฒนาสมรรถภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้น รัฐถือเป็นหน้าที่อันสำคัญสูงสุดที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกันการจัดการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคน เพื่อให้คนไปพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาของไทยนอกจากรัฐจัดให้แล้ว เอกชนก็มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอุดมศึกษา การจัดการศึกษาภาคเอกชนนับได้ว่าช่วยแบ่งเบาภาระจากรัฐได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากกิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดโดยใช้ทรัพยากรหลักของภาคเอกชนเอง ซึ่งนับว่าภาคเอกชนได้แสดงบทบาทอันสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (จรัส นองมาก. 2537: 2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเอกชนที่เป็นโรงเรียนที่ฐานะเป็นนิติบุคคล บริหารงานในรูปของคณะกรรมการภายใต้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการศึกษาจากรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐาน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545: 75) ทั้งนี้ การให้ได้มาซึ่งคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาของเอกชนนั้น ครูผู้สอนถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะวางรากฐานทางการศึกษาให้แก่แก่นักเรียน รวมทั้งการอบรมจริยธรรมมารยาทในสังคมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามให้เยาวชนเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีภูมิปัญญา รู้จักนำความรู้ไปปรับใช้ในสังคมให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทยในยุคปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2535: 50)

ในการจัดการศึกษา ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเอาใจใส่ และช่วยเหลือครูในโรงเรียนให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างดีที่สุด (สุจิตรา เกิดวุฒิจร. 2541: 1) สอดคล้องกับ ไพศาล อาณามวัฒน์ (2543: 2) ที่กล่าวว่าไว้ว่าครูเป็นหัวใจในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคน จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องบำรุงรักษาบุคลากรครูไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้เป็นเวลานานๆ โดยหาวิธีจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้ว จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข

ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener.2003) มุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขก็คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ความสุขจากการทำงานจึงเป็นปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากจะทำ งาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจ หากรักและพอใจ ไม่ว่างานจะมีลักษณะอย่างไรก็พอใจที่จะทำ หากเริ่มต้นด้วยความสุขกับการทำงาน พึงพอใจในหน้าที่การงานของตน บุคคลก็มีความสุขที่ได้ทำงาน (พรธนิภา สืบสุข. 2548:5) สาเหตุของความสุข เกิดจากปัจจัยที่สำคัญคือ ความพอใจ ความพอดีที่เกิดขึ้นในชีวิต เมื่อคนเรามีสภาวะของความสุขเกิดขึ้นก็จะทำให้เกิดการพัฒนาการทำงาน กล่าวคือ ความสุขมีประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานในการทำงานแต่ละครั้งออกมาได้ดี นอกจากนี้ความสุขและการมองโลกในแง่ดียังเป็นประโยชน์ต่อการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ดี วิลเลียม เจมส์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกันตั้งข้อสังเกตว่า "แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนส่วนใหญ่ คือ ทำอะไรจะได้มา รักษาไว้ และฟื้นฟูความสุข" ปัจจุบันจึงเริ่มมีคนสนใจเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ (Subject Well Being) หรือการศึกษาเรื่องอารมณ์พอใจหรือความสุข ซึ่งอาจจะนิยามได้ว่า คือ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต หรือการมีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกเป็นสัดส่วนสูงกว่าอารมณ์ในทางลบ นักจิตวิทยามากมายค้นพบในสิ่งที่คล้ายคลึงกัน คือ เมื่อเรามีความสุข เราก็จะยินดีที่จะช่วยคนอื่น ความสุขจึงไม่ใช่เพียงแต่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำดีด้วย นักจิตวิทยาเรียกปรากฏการณ์นี้ว่า Feel-Good, Do-Good Phenomenon หรือ การรู้สึกดีทำให้เกิดการทำดี อริสโตเติลกล่าวว่า ความสุข คือ ความหมายและจุดประสงค์ของชีวิต เป็นเป้าหมายทั้งหมดและจุดหมายปลายทางของการดำรงอยู่ของมนุษย์ (วิทยากร เชียงกูร. 2548 : 11-12, 29)

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2539) แสดงทัศนะไว้ว่า แท้จริงแล้ว เรื่องชีวิต งาน การเรียนรู้ และความสุขนั้น เป็นเรื่องเดียวกัน ชีวิตคนส่วนใหญ่ต้องใช้เวลากับงานประมาณวันละ 7-8 ชั่วโมงเป็นอย่างน้อย หรือประมาณ 1 ใน 3 ของวัน การสร้างเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะนอกจากจะทำให้ชีวิตมีความสุขแล้ว ยังได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่น่าพอใจ เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และทำให้หน่วยงานองค์กร หรือแม้แค่สถานประกอบการเจริญก้าวหน้าไปด้วยเช่นกัน ดังนั้น การทำให้ครูมีความสุขในการทำงานจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน และนำไปสู่การสร้างมาตรฐานการเรียนการสอนที่เต็มศักยภาพของแต่ละคน ครูที่มีความสุขในการทำงาน จะแสดงพฤติกรรมที่ดี สอดคล้องกับบัณฑิตแทนพิทักษ์ (2540) กล่าวว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงาน ชีวิตก็มีความสุข สุขที่พร้อมจะทำงานเพื่อสังคมส่วนรวม มีอุดมการณ์ว่าการทำงาน คือ ความสุขของชีวิต คุณค่าของคนอยู่ที่การทำงาน ด้วยตระหนักในสาระของงานว่าทำให้ชีวิตมีคุณค่า ความสุขใจมีค่ามากกว่าเงินและวัตถุ ด้วยงานของครูเป็นงานที่สร้างคน พัฒนาคน เพื่อให้คนพัฒนาประเทศชาติ ครูจะมีความสุข พึงพอใจ ความสุขใจ และ

ความภาคภูมิใจในการทำหน้าที่ของคุณ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นสร้างสรรค์ พัฒนาสติปัญญา ความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนการปลูกฝังความดีงามให้แก่ศิษย์

อย่างไรก็ตาม เป็นที่ปรากฏชัดว่ามีปัญหาเกี่ยวกับครูหลายประการ ดังที่รายงานการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยมนตรี จุฬาวังนทล (2543: 11-13) ได้สรุปปัญหาของคุณครูไว้ เช่น ปัญหาเงินเดือนครูต่ำ เป็นเหตุให้ครูหลายคนเลิกอาชีพครู คนเก่งคนดีไม่ยอมเป็นครู ปัญหาคุณภาพการสอนต่ำลงเนื่องจากครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน ปัญหาครูลาออกจากงานเพราะไม่พอใจกับงานสอนและขาดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้จากการสำรวจของกระทรวงศึกษาธิการ (2542: 4) ได้ระบุสภาพปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรครูว่า บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ขาดจิตวิญญาณของความเป็นครู ไม่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการบริหารงาน ครูจึงมีเจตนาคติที่ไม่ดีต่อการทำงาน

ในส่วนปัญหาของคุณครูโรงเรียนเอกชน จากการศึกษาของ จรวัยพร ธรณินทร์ (2543: 2) พบว่าสภาพความเป็นจริงยังมีครูเอกชน 1 ใน 3 ของครูเอกชนทั้งประเทศที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ครูบางสาขาวิชาไม่เพียงพอ เงินเดือนต่ำ ภาระงานมาก ครูจึงมักมีอาชีพเสริม ย้ายโรงเรียนหรือเปลี่ยนงานอยู่เสมอ และจากการสรุปของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2538: 60) ก็ปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการบริหารการศึกษา ขาดหลักปกครองบังคับบัญชาครู ซึ่งบางครั้งทำให้การปฏิบัติงานของครูไม่บรรลุเป้าหมาย เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงขาดความมั่นใจในการทำงาน ไม่กล้าคิด กล้าทำ เพราะกลัวความผิดพลาดแล้วจะถูกให้ออกจากโรงเรียน มีเวลาในการวางแผนการสอนน้อย เนื่องจากต้องสอนหลายวิชาและหลายระดับชั้น ขณะที่ศิริวรรณ แซ่อึ้ง (2544: 22) พบว่าครูเอกชนมีการพัฒนาตนเองเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพต่ำ จากรายงานปริมาณครูเอกชนที่ขอเข้ารับการประเมินเป็นครูแกนนำและครูแห่งชาติในจำนวนที่น้อย อีกทั้งครูโรงเรียนเอกชนยังขาดระบบจูงใจในเงินเดือน สวัสดิการ ขาดสิทธิประโยชน์และสิ่งจูงใจอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารมีการบริหารงานที่ค่อนข้างเผด็จการ ครูมีภาระงานที่หนักกว่าครูของรัฐ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ทำให้อัตราการเข้าออกของครูโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับสูง ครูส่วนใหญ่มักจะทำงานในโรงเรียนเอกชนเป็นการชั่วคราว เมื่อพบโอกาสที่ดีกว่าก็จะลาออกทิ้งงานหน้าที่ไปกลางคัน ครูที่อยู่ก็ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจรัส เสือทอง (2540: 40) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีอัตราการออกจากงานระหว่างการศึกษาระดับสูง การศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อไปเข้ารับราชการหรือขอย้ายไปอยู่โรงเรียนหรือธุรกิจอื่นที่ดีกว่า เนื่องจากไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ขาดขวัญกำลังใจ ขาดแรงจูงใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

จากการรวบรวมทฤษฎี แนวคิด ความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่าครูที่มีความสุขอันเกิดจากความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อศักยภาพในการทำงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมความสัมพันธันองค์กร

สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และส่งผลถึงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม อีกทั้งผู้วิจัยเองปฏิบัติงานในบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตั้งใจจะพัฒนามาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้สูงขึ้น และมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกปัจจัย โดยเฉพาะการบริหารครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และเผยแพร่เป็นแนวทางในการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างให้ครูมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด

นครศรีธรรมราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

4. เพื่อหาอำนาจทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นตัวทำนาย

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู และปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครู ซึ่งผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในเชิงการบริหารเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของครูอันอาจนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของครู รวมถึงจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจที่จะนำผลการวิจัยไปอ้างอิงหรือศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูในอนาคตต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่เปิดทำการสอน 3 ระดับคือ โรงเรียนที่เปิดทำการสอนเฉพาะระดับปฐมวัย โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา และโรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2452 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 335 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 1.1 คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
 - 1.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 1.3 คุณลักษณะของงาน
 - 1.4 การใช้อำนาจของผู้บริหาร
 - 1.5 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสุขในการทำงาน (Work happiness) หมายถึง การรับรู้ของครูโรงเรียนเอกชนถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับการกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูง และอารมณ์ทางด้านลบต่ำ ตามแนวคิดของ Diener (2003) ดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง ครูโรงเรียนเอกชนได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพอใจกับชีวิตปัจจุบัน โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลง ได้กระทำในสิ่งที่ตนคาดหวัง มีความสมหวังต่อเป้าหมายหลักของชีวิต พึงพอใจในประสบการณ์ของชีวิตที่ตนได้รับ มีชีวิตอย่างมีความสุข

1.2 ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง ครูโรงเรียนเอกชนมีความรู้สึกชอบหรือพอใจในภารกิจหลักซึ่งเป็นงานที่ตนกระทำได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พึงพอใจในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงาน และงานนั้นได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของตน

1.3 อารมณ์ทางด้านบวก (Positive affect) หมายถึง ครูโรงเรียนเอกชนมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขกับการทำงานในระดับสูงซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงานรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีความคิดว่างานที่ทำได้บุญกุศล ได้ทำคุณงามความดี มีความสุขและสนุกสนานในการทำงาน

1.4 อารมณ์ทางด้านลบ (Negative affect) หมายถึง ครูโรงเรียนเอกชนมีอาการความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงานในระดับต่ำกว่าอารมณ์ทางด้านบวก ได้แก่ มีความไม่สบายใจ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่ายเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องหรือขาดความรับผิดชอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน ทำให้ต้องแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

2. ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานสอนประจำในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษา

3. คุณลักษณะส่วนตัว หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่

3.1 อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินของครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ อายุ 20-30 ปี อายุ 31-40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไป

3.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาวะทางสังคมของครูโรงเรียนเอกชนแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

3.2.1 โสด หมายถึง ครูที่ไม่เคยสมรส หรือเคยสมรสแต่ปัจจุบันไม่ได้อาศัยอยู่กับคู่สมรส

3.2.2 คู่ หมายถึง ครูที่สมรสแล้วหรือยังไม่เคยสมรสแต่ปัจจุบันอาศัยอยู่กับบุคคลอื่นฉันท์สามี-ภรรยา

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของครูโรงเรียนเอกชน ในขณะที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกระหว่างครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ความมั่นใจและความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จของหน่วยงาน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และความเป็นอิสระจากการคุกคาม

5. คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้คุณสมบัติของงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน ดังนี้

5.1 ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งครูได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และต้องใช้ทักษะความชำนาญ ความสามารถหลายอย่าง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

5.2 ความเด่นชัดของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งครูแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และเกิดผลงานดังกล่าวอย่างเด่นชัด

5.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอื่น อาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

5.4 ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ครุผู้มีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณกำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

5.5 ผลสะท้อนจากงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้ครุทราบถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติงานไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

6. การใช้อำนาจของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารอันได้แก่ ผู้อำนวยการและครูหัวหน้าฝ่าย ในการนำอำนาจจากแหล่งที่มาไปใช้ในการบริหารด้วยการชักจูงให้ครุร่วมมือกันปฏิบัติงานตามจุดประสงค์ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อม แล้วครุผู้ปฏิบัติงานให้การยอมรับหรือปฏิบัติตามพลังอำนาจนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วยการใช้อำนาจ 5 ด้าน ดังนี้

6.1 อำนาจการให้รางวัล หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลหรือกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้า การให้เงิน สิ่งของ สวัสดิการในการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงการยกย่องสรรเสริญและชมเชย

6.2 อำนาจการบังคับ หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารสามารถให้โทษ บุคลากรเกิดความเกรงกลัวการถูกลงโทษในรูปแบบต่างๆ ทำให้ยอมปฏิบัติตามอันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย และการขู่บังคับให้ปฏิบัติ ถ้าไม่ปฏิบัติจะมีการลงโทษทางวินัยตามอำนาจของผู้บริหารแล้วแต่กรณี คือ การตำหนิ ว่ากล่าวตักเตือน การตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก และไล่ออก

6.3 อำนาจตามกฎหมาย หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารใช้กฎระเบียบหรือข้อกำหนดที่ระบุไว้ชัดเจน เป็นการใช้อำนาจตามกฎหมาย ตามสิทธิหน้าที่ซึ่งเกิดจากระเบียบประเพณีของกลุ่มเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม โดยสามารถมีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้นได้ และรู้สึกเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมรับอำนาจนี้

6.4 อำนาจอ้างอิง หมายถึง อำนาจที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพ หรือลักษณะท่าทางที่ประทับใจในการพูด การแต่งกาย มีพฤติกรรมทางการบริหารที่แสดงถึงความมีคุณธรรม และความมีมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว เป็นพวกเดียวกับผู้บริหาร มีความภูมิใจในตัวผู้บริหาร เกิดความเคารพรัก และศรัทธาตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเอาเป็นแบบอย่าง

6.5 อำนาจความเชี่ยวชาญ หมายถึง อำนาจที่เกิดขึ้นจากความสามารถเฉพาะตัวบุคคลที่ผู้บริหารมีความรู้ทางการบริหาร มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ มีความศรัทธา ให้คำแนะนำ ชี้แจงให้ถูกต้อง และสามารถแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

7. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นการเลือกแนวทางในการปฏิบัติที่ผ่านการพินิจ พิจารณา วิเคราะห์ด้วย

เหตุผล และข้อเท็จจริงแล้ว เพื่อให้การแก้ปัญหา และกิจกรรมของโรงเรียนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถวัดได้จากพฤติกรรมการตัดสินใจในการบริหารงาน 5 แบบ ได้แก่

7.1 แบบอัตตาธิปไตย 1 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ คือ การแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลเท่าที่หามาได้ในขณะนั้น

7.2 แบบอัตตาธิปไตย 2 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยใช้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การหาข้อมูลเท่าที่จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา อาจบอกหรือไม่บอกปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาขณะถามข้อมูลแล้วตัดสินใจแก้ปัญหาเอง บทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจมีเพียงให้ข่าวสารที่จำเป็นเท่านั้น ไม่ได้คิดหรือประเมินทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา

7.3 แบบปรึกษาหารือ 1 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยปรึกษาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล คือ การอภิปรายปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เห็นว่าเหมาะสมเป็นส่วนตัว แยกฟังความคิดเห็นและคำแนะนำจากแต่ละคน แล้วตัดสินใจเองโดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความเห็นและคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา

7.4 แบบปรึกษาหารือ 2 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยปรึกษาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน คือ การอภิปรายปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม รวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำมาพิจารณาแล้วตัดสินใจ โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความเห็นและคำแนะนำของกลุ่มก็ได้

7.5 แบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ คือ การบอกปัญหากับกลุ่มแล้วร่วมกันหาทางเลือก และประเมินทางเลือกโดยพยายามให้ได้ข้อยุติเพื่อการแก้ไขร่วมกัน ทั้งนี้บทบาทของผู้นำคือเป็นประธานของที่ประชุม ที่พยายามไม่ให้ตนเองมีอิทธิพลหรือไม่ทำให้กลุ่มจำยอมรับวิธีการของตน แต่ให้เป็นการยอมรับด้วยการเสนอของกลุ่ม

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ความสุขในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา (Human needs) ในสิ่งนั้น ๆ มีความพึงพอใจในภารกิจหลักซึ่งคืองานที่กระทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ให้ความรู้สึกของอารมณ์ด้านบวกสูง และความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบในระดับต่ำ (Diener. 2003) ความสุขในการทำงานอยู่ที่ใจ หากรักและพอใจ ไม่ว่างานจะมีลักษณะอย่างไรก็พอใจที่จะทำ หากเริ่มต้นสุขกับการทำงานด้วยความพึงพอใจในหน้าที่การงานของตน บุคคลก็จะสุขที่ได้ทำงาน (เกษม ตันติผลลาชีวะ. 2545) การพัฒนาคุณภาพชีวิตงานควรพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์จึงจะเกิดความสุขในการทำงานสอดคล้องกับสุขุมล วิชาวิพลกุล (มติชน. 31 กรกฎาคม 2546: 25) กล่าวว่า ความสุขช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และการเผชิญปัญหา หากทุกคนรู้จักตนเอง วิเคราะห์ตนเองว่าเป็นคนอย่างไรแล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดีทำให้มีชีวิตอย่างสุขที่สุด สอดคล้องกับประเวศ วะสี (มติชน. 31 มีนาคม 2547: 2) ที่กล่าวว่า เมืองทุกเมืองจะเป็นเมืองน่าอยู่ หากทุกคนตื่นตัว มีส่วนร่วมสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การสื่อสาร และสร้างวัฒนธรรมให้เป็นเมือง

นาอยู่ มีชีวิตสาธารณะที่ดี ตลอดจนมีสุขภาพในทุกองค์กร และทำงานอย่างมีความสุข ในทำนองเดียวกัน จากงานวิจัยของซีวันท์ พีชสะกะ (2544) ที่ศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงานให้แนวคิดว่าคุณค่าที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะทำงานได้มีประสิทธิภาพ เพราะคนที่ทำงานอย่างมีระบบ มีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้บรรลุเป้าหมายจะประสบความสำเร็จในการทำงานในที่สุด

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา และพยายามที่จะให้ตนเองและผู้อื่นที่รักมีความสุข ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจดังที่ประเวศ วะสี (2545) ได้กล่าวถึงสุขภาพ หรือ Health ว่าหมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ (Complete well-being) ทั้งทางกาย (Physical well-being) ทางจิตใจ (Mental well-being) ทางสังคม (Social well-being) และทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) หากมนุษย์ขาดมิติสุขภาวะมิติใดมิติหนึ่ง จะขาดความสมบูรณ์ในตนเอง และจะไม่พบความสุขที่แท้จริง

สิ่งที่ปรารถนาของคนเราได้แก่ ความสุข ความสำเร็จ เงินและการมีสุขภาพที่ดี ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น ชื่อเสียง เกียรติยศ การมีส่วนร่วมช่วยสังคม มนุษย์มีความปรารถนาสิ่งที่ดีในชีวิต โดยเฉพาะความสุข ไม่มีผู้ใดปฏิเสธได้ว่าไม่ต้องการความสุข หากปัจจุบันครูโรงเรียนเอกชนทำงานแล้วเกิดความสุขในการทำงานน่าจะนำมาซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่ดีขึ้นทั้งด้านบุคคลและองค์กร ตลอดจนผลลัพธ์ที่ดีต่อวิชาชีพ ชีวิตทุกวันจะต้องเปลี่ยนแปลงและต้องพัฒนา มนุษย์แสวงหาสิ่งนั้นอยู่ตลอดเวลา หากได้นึกถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในจิตใจของตนเองก็จะพบกับความสุข ในองค์กรใด ๆ ก็ตาม หากผู้บริหารสามารถสร้างสภาพการทำงานให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีรายได้เหมาะสม สร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านทรัพยากร และความรู้ให้ทุกคนเกิดความสุขกับการทำงานได้ ย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งดีงาม (โสภณ สุภาพงษ์. 2542: 78)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener. 2003) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขว่าประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูง และอารมณ์ทางด้านลบต่ำ

คุณลักษณะส่วนตัว ในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล ไดเนอร์ (Diener. 2003) เชื่อว่าคุณลักษณะเหล่านี้ให้ผลต่อความสุขที่แตกต่างกัน

อายุ อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ซีวันท์ พีชสะกะ. 2544; อ้างอิงจาก Diener. 2003) สอดคล้องกับ อรพรรณ ลือบุญวณิชชัย (2543) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สุขุมรอบคอบ ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับภัสรา จารุสุนันท์

(2542) พบว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และผลการศึกษาของ รัตนา ลีวานิช (2539: บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

สถานภาพสมรส สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อความสุขในการทำงานของบุคคล (Diener. 2003) ครอบครัวเป็นแหล่งของความสุข ความรัก และปัญญา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ล่อ หุตางกูร. 2534) คนที่แต่งงานแล้วจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคูคิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรส คงชีพ. 2545) สถานภาพสมรสมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (Diener. 2003) ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Newstorm and Davis. 2002: 210) ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน (ภัสรา จารุสุสินธ์. 2542) สอดคล้องกับการวิจัยของพิสมัย ฉายแสง (2540) ที่วิจัยพบว่าตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิตจะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้นให้ผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นเดียวกับการวิจัยของชวินันท์ พืชสะกะ (2544) ที่พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลให้มีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถ และศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุขและความสำเร็จในการทำงานได้

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังอำนาจ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดของเบเยอร์และมาร์แชล (Beyer and Marshall. 1981) ซึ่งให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ว่าประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and trust) หมายถึง การมีความซื่อตรง พึ่งพาอาศัยผู้อื่น การยอมรับมั่นใจในความสามารถของกันและกัน ยินดีร่วมงานได้กับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความเชื่อถือให้เกียรติและไว้วางใจเพื่อร่วมงานในการทำงานร่วมกันและในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงานด้วยความเต็มใจ มีความยินดีในการร่วมมือประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพเดียวกัน

2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นความเห็นใจที่จะแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แลกเปลี่ยนความรู้กัน เต็มใจช่วยทำงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุด และมีความจริงใจในการช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ ปกป้องสิทธิประโยชน์และช่วยเหลือกันดูแลและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือยกย่องและให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด สนับสนุนแหล่งประโยชน์ต่อการสร้างสมรรถภาพของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) เป็นการมีทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงาน แสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ มีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันตัวต่อตัวโดยการแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่นซึ่งจะมีการแสดงออกโดยมีการร่วมสังสรรค์ทั้งงานภายในและภายนอกองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง มีการไต่ถามทุกข์สุขของกันและกัน ให้อภัยแก่กัน มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือมีความสำเร็จในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) เป็นความร่วมมือกัน กระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือทำงานร่วมกัน ภายในกลุ่มมีการติดต่อประสานงานกัน และกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ทำงานของตนอย่างดีที่สุด อย่างจริงใจในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์การ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับมาตรฐานของกลุ่มส่งเสริมความก้าวหน้าของงานทุกคนมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความต้องการการรวมกลุ่มสูงและมีความรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มงานของตนเองมีผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีที่สุดได้ กำหนดบทบาทของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่มตามความสามารถ และมีการทบทวน ประเมินผลและแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความต้องการบรรยากาศซึ่งแสดงถึงการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกโดยมีการร่วมมือต่อโครงการใหม่ๆ วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์ พยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ จัดการต่อความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่หากพบวิธีการที่ใหม่และดีกว่าและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพงานให้สำเร็จได้ ชักจูงสมาชิกให้ทุกคนยอมรับและริเริ่มงานใหม่และสนับสนุนให้ทำให้สำเร็จ

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) เป็นการที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันในทุกเรื่องอย่างเปิดเผย เอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ และสามารถจัดการกับข้อขัดแย้ง ได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัว จนเป็นปกติวิสัย ปรีกษาหารือกันอย่างเป็นกันเอง ทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง มีการประสานงานที่ดีต่อกัน มีการแจ้งข้อมูลต่างๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอทั้งข้อมูลที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตของหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจปราศจากอคติ นั่นคือการสร้างความรู้สึกของการยอมรับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจโดยปราศจากความรู้สึกสูญเสียความมีคุณค่าของตนเองและสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคล มีความรู้สึกปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียด และสามารถให้ข้อติเตียนเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบการทำงานอย่างเท่าเทียมกันมีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกันรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงสม่ำเสมอ

คุณลักษณะของงาน จำแนกตามทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน ของแฮกแมนและโอล์ดแฮม (รวงอรุณ โชตินอก. 2550: 10; อ้างอิงจาก Hackman and Oldham. 1975) เป็นแนวคิดในการออกแบบงานใหม่ โดยเชื่อว่ามีมิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะแบ่งมิติของงานออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significant) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) และผลสะท้อนจากงาน (Feedback) สอดคล้องกับงานวิจัยของรง ภู่วงไฟโรจน์ (2539: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบจำลองคุณลักษณะของงานของแฮกแมนและโอล์ดแฮมพบว่าคุณลักษณะของงานมีความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ความเด่นชัดของงานและผลสะท้อนจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

การใช้อำนาจของผู้บริหาร อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์กร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม พลังอำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ ส่วนจะบังเกิดผลในระดับใด

ขึ้นอยู่กับลักษณะและความสามารถในการใช้อำนาจของผู้บริหารแต่ละคน ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีแหล่งที่มาของอำนาจของ เฟรนช์ และราเวน (French & Reven. 1968: 667 – 673) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (Reward) อำนาจบังคับ (Coercion) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimacy) อำนาจอ้างอิง (Reference) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert) ซึ่ง นวล กัลยาณธรรม (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่ว่าฐานใดก็ตามเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร คือการกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหารที่ใช้ในการแก้ปัญหา โดยนำมาจากแนวคิดทฤษฎีวิธีการตัดสินใจของวรูม และเยตตัน (Vroom & Yetton. 1973: 156) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 5 แบบ ได้แก่

แบบอัตตาธิปไตย 1 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ คือ การแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลเท่าที่หามาได้ในขณะนั้น

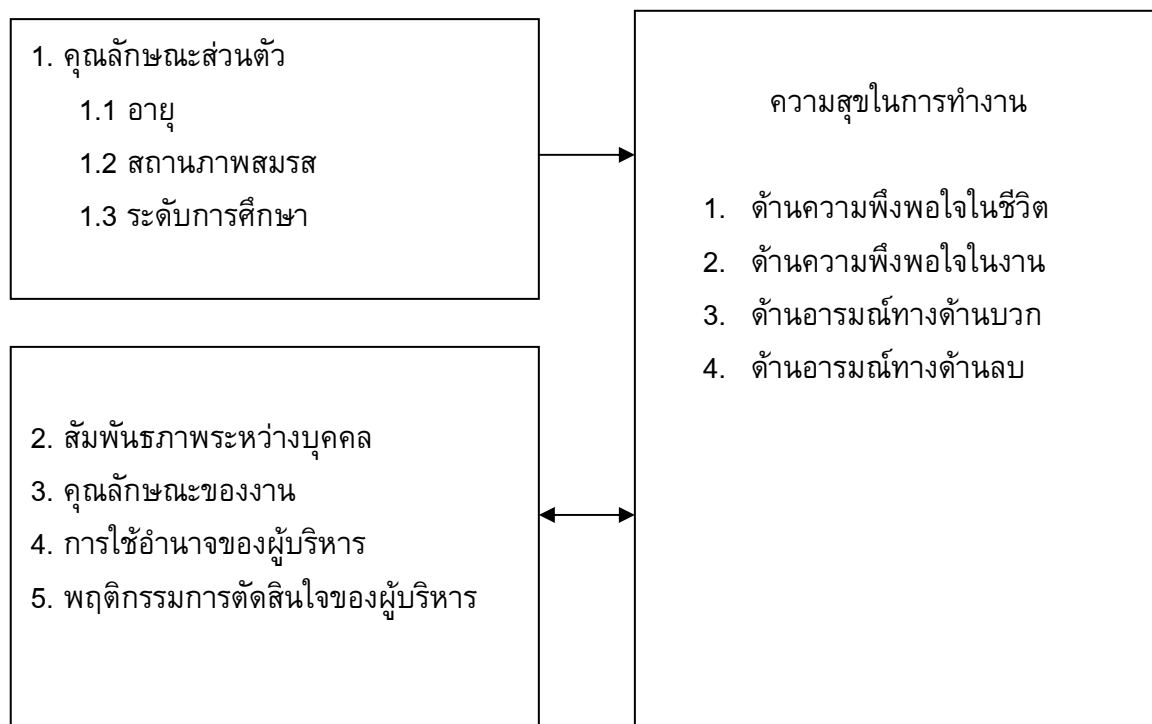
แบบอัตตาธิปไตย 2 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยใช้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา คือ การหาข้อมูลเท่าที่จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา อาจบอกหรือไม่บอกปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะถามข้อมูลแล้วตัดสินใจแก้ปัญหาเอง บทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจมีเพียงให้ข่าวสารที่จำเป็นเท่านั้น ไม่ได้คิดหรือประเมินทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา

แบบปรึกษาหารือ 1 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยปรึกษาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล คือ การอภิปรายปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เห็นว่าเหมาะสมเป็นส่วนตัว แยกฟังความคิดเห็นและคำแนะนำจากแต่ละคน แล้วตัดสินใจเองโดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความเห็นและคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา

แบบปรึกษาหารือ 2 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยปรึกษาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน คือ การอภิปรายปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่ม รวบรวมความคิดเห็นและคำแนะนำมาพิจารณาแล้วตัดสินใจ โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความเห็นและคำแนะนำของกลุ่มก็ได้

แบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ คือ การบอกปัญหากับกลุ่มแล้วร่วมกันหาทางเลือก และประเมินทางเลือกโดยพยายามให้ได้ข้อยุติเพื่อการแก้ไขร่วมกัน ทั้งนี้บทบาทของผู้นำคือเป็นประธานของที่ประชุม ที่พยายามไม่ให้ตนเองมีอิทธิพลหรือไม่ทำให้กลุ่มจำยอมรับวิธีการของตน แต่ให้เป็นการยอมรับด้วยการเสนอของกลุ่ม

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
5. คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
6. การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

7. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความเป็นมาและความหมายของการศึกษาเอกชน
2. ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 5.1 ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 5.2 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 5.3 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 5.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - 5.5 การประเมินสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร
 - 7.1 ความหมายของอำนาจ
 - 7.2 แหล่งที่มาของอำนาจ
 - 7.3 แนวคิดเรื่องฐานอำนาจ
 - 7.4 การใช้อำนาจในองค์การ
 - 7.5 แนวปฏิบัติการใช้อำนาจ
 - 7.6 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา
8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
 - 8.1 ความหมายของการตัดสินใจ
 - 8.2 ประเภทของการตัดสินใจ
 - 8.3 วิธีการตัดสินใจ
 - 8.4 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการตัดสินใจ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นมาและความหมายของการศึกษาเอกชน

1.1 ความเป็นมาของการศึกษาเอกชน

ประเทศไทยเริ่มมีการจัดการศึกษาโดยเอกชนมาเป็นระยะเวลานานก่อนการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนของรัฐ แต่เดิมในสมัยสุโขทัยไม่ได้มีรูปแบบที่แน่นอน สถานที่สอนจะใช้ วัด วัง บ้าน โดยผู้เรียนจะเป็นกุลบุตร กุลธิดา ในวงศ์ตระกูลที่มียศถาบรรดาศักดิ์ ต่อมาในสมัยอยุธยา ได้มีการจัดการศึกษาโดยเอกชนอย่างกว้างขวาง มีคณะมิชชันนารีเข้ามาเผยแพร่ศาสนา และสอนหนังสือให้กับประชาชนที่สนใจ ทำให้เกิดเป็นโรงเรียนเซนต์คิกดี เป็นที่กล่าวถึงของคนไทย เป็นอย่างยิ่งในยุคนั้น การศึกษาเอกชนในสมัยรัตนโกสินทร์เริ่มปรากฏชัดเมื่อมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบาทหลวงชาวฝรั่งเศส ชื่อ พาเลกซ์ (Palecaux) กับเจ้าฟ้ามงกุฎ ซึ่งต่อมาก็คือ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้มีการนำระบบการศึกษาแบบตะวันตกเข้ามาจัดในประเทศไทย โดยเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในต้นรัชสมัยรัชกาลที่ 6 “โรงเรียนเซนต์คิกดี” ได้ถูกเปลี่ยนมาเป็น “โรงเรียนนุคคูล” ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ และเปลี่ยนเป็น “โรงเรียนราษฎร์” ในเวลาต่อมา จนกระทั่ง พ.ศ.2461 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงโปรดให้ตราพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ออกบังคับใช้เป็นครั้งแรก มีจุดประสงค์เพื่อตรวจ นิเทศโรงเรียนเอกชนทั่วราชอาณาจักรและเพื่อปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบโรงเรียนเอกชน ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในประเทศไทยเข้าสู่ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีหลักการและมีกฎเกณฑ์รัดกุม ในพ.ศ. 2525 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนฉบับแรก และเรียกชื่อ “โรงเรียนเอกชน” แทน “โรงเรียนราษฎร์” ปัจจุบันการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 ภายใต้การควบคุมกำกับของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ภคินีสุนิตย์ ราชจำปี. 2543: 19; อ้างอิงจาก เหนวรัตน์ แก้วสว่าง. 2547: 13)

1.2 ความหมายของการศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้ให้ความหมายของโรงเรียนเอกชนไว้ โดยสรุปว่า โรงเรียนเอกชน คือ สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่มีไว้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โรงเรียนในระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน ส่วนโรงเรียนนอกระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา

นันทพร ศุภะพันธ์ (2551: 11) กล่าวถึงการศึกษาเอกชนว่า หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัดขึ้นโดยอาศัยทรัพยากรการบริหารหลักที่เป็น คน (Man

Power) ทุนทรัพย์ (Money) และวัสดุ (Material) ของภาคเอกชน การจัดตั้งก็เพื่อวัตถุประสงค์อันจำกัดสำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น สำหรับองค์ประกอบของการศึกษาเอกชนมีดังนี้

1. ผู้จัดการกิจกรรมเป็นเป็นเอกชนหรือบุคคลหรือคณะบุคคล กรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือข้าราชการก็จะดำเนินการในฐานะของเอกชนผู้จัดการกิจกรรมดังกล่าว มีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน เจ้าของ ผู้จัดการ
2. ทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ที่ดิน สิ่งก่อสร้าง วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนงบประมาณจะได้มาจากเอกชนเป็นหลัก
3. วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาเป็นการจัดเพื่อประโยชน์อันจำกัด สำหรับบุคคลเฉพาะกลุ่มมิได้ให้กับบุคคลทั่วไป
4. ผู้เรียน โดยปกติผู้เรียนจะบุคคลที่มีพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน ในการนี้หากผู้เรียนรวมกันทุกผลัดมากกว่า 7 คนขึ้นไป สถานที่นั้นก็จะได้ชื่อว่าเป็นสถานศึกษาเอกชนตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

1.3 สภาพปัญหาการศึกษาเอกชน

การจัดการศึกษาของเอกชนในปัจจุบัน ถึงแม้รัฐจะส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของโรงเรียนเอกชน แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนและความสุขในการทำงานของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2535: 60) ได้สรุปปัญหาที่สำคัญของการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้ คือ

1. การบริหารของสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่เป็นระบบที่เอื้อต่อการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนมีความหลากหลายและมีจำนวนมากที่คุณภาพไม่เท่าเทียมกัน ส่วนหนึ่งยังอยู่ในระดับไม่น่าพอใจหรือเป็นที่นิยมของประชาชน
3. ผู้บริหารยังมีความรู้ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอ และไม่เน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง
4. ครูมีคุณวุฒิต่ำ ขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอด ขาดขวัญกำลังใจจึงไม่เน้นการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอย่างจริงจัง
5. โรงเรียนเอกชนไม่สามารถหาครูได้ตามต้องการ
6. ความประพฤติของนักเรียน ขาดความเป็นระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติที่พึงประสงค์
7. การสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนจากรัฐไม่ทั่วถึงและเพียงพอกับการใช้จ่ายที่เป็นจริง

8. สถานศึกษาเอกชนยังไม่เป็นที่ศรัทธาของผู้ปกครองและประชาชนเท่าที่ควร
จาร์ส นองมาก (2538: 53) ได้อธิบายว่าสภาพของครูโรงเรียนเอกชนที่ก่อให้เกิด
ปัญหาต่อการดำเนินงานในโรงเรียนประการหนึ่งคือ การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายไปปฏิบัติงานใน
ตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองคิดว่ามีความมั่นคงแน่นอนกว่า เช่น ครูในโรงเรียนรัฐบาล เนื่องจากคิดว่า
โรงเรียนเอกชนไม่สามารถสร้างหลักประกันในอาชีพได้เท่าที่ควร ครูที่เคยปฏิบัติงานในโรงเรียน
เอกชนสักกระยะหนึ่งเมื่อมีโอกาสก็ไปสอบบรรจุเข้ารับราชการเป็นครูโรงเรียนรัฐบาลทำให้โรงเรียน
เอกชนจำเป็นต้องบรรจุครูใหม่

จาร์ส เสือทอง (2540: 47) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคการจัดการศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

1. นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการไม่ชัดเจน ไม่ทำให้ภาคเอกชนมีความมั่นใจ
ในการที่ลงทุน เพื่อให้มีโอกาสได้ทุนคืนและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. ระเบียบต่างๆ ล้าสมัย การแก้ไขไม่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
3. ครูโรงเรียนเอกชนได้รับเงินเดือนน้อย ไม่ภูมิใจในอาชีพเพราะไม่มีความ
มั่นคงเท่าที่ควร จึงลาออกจากงานบ่อย ทำให้โรงเรียนประสบปัญหาขาดครู
4. โรงเรียนจัดเก็บค่าธรรมเนียมได้ไม่ทั่วถึงและครบถ้วน มีนักเรียนที่จบแล้ว
หรือลาออกระหว่างปีแต่ยังติดค้างค่าธรรมเนียมการเรียนโดยเฉลี่ยปีละ 5% เป็นอย่างน้อย
5. โรงเรียนส่วนมากเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่เต็มอัตราที่กระทรวงศึกษา
กำหนด ส่วนใหญ่เก็บได้ไม่ถึงครึ่งหนึ่งตามเพดานที่กำหนด เพราะผู้ปกครองรับภาระไม่ไหว
โรงเรียนในต่างจังหวัดที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนมีจำนวนมาก โดยอาศัยรายได้จากเงิน
อุดหนุนอย่างเดียว ทำให้ขาดรายได้ในการพัฒนาโรงเรียนและบุคลากร
6. โรงเรียนมีความจำเป็นต้องพัฒนาในทุกด้านตลอดเวลา มีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นทุก
ปี แต่รายได้ของทางโรงเรียนไม่สมดุลกับรายจ่าย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542: 27) กล่าวว่า ในปัจจุบันการ
ปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารและบริหารงานไม่เป็นระบบ ไม่
ใช้แนวทางและเทคนิคการบริหารงานที่มุ่งประโยชน์ต่อนักเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำที่
ดี ขาดความชำนาญหรือทักษะพื้นฐานด้านเทคนิควิธี ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด
ของหน่วยงาน อีกทั้งไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ
บริหาร ทำให้การบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จรวยพร ธรณินทร์ (2543: 2) กล่าวถึงสภาพปัญหาครูโรงเรียนเอกชนไว้ว่า ในสภาพ
ความเป็นจริงยังมีครูโรงเรียนเอกชน 1 ใน 3 ของครูเอกชนทั้งประเทศที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า
ปริญญาตรี ครูในบางสาขามีปริมาณไม่เพียงพอ ครูมีเงินเดือนต่ำ ภาระงานมาก ค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับ
ศักยภาพการจ่ายเงินของสถานศึกษาและนโยบายของผู้รับใบอนุญาตว่าจะให้ความสำคัญ
เพียงใด ครูจึงมักมีอาชีพเสริม ย้ายโรงเรียน หรือเปลี่ยนงานอยู่เสมอ

นิกร ดุกสุขแก้ว (2544: 65) กล่าวว่า การบริหารบุคลากรในโรงเรียนที่ผ่านมามี
อุปสรรคหลายประการได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับครู ครูโรงเรียนเอกชนจำนวนมากต้องลาออกจากงานใน

แต่ละปีการศึกษา เนื่องจากขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหารใบอนุญาต ผู้จัดการหรือครูใหญ่ เพราะผู้บริหารเหล่านั้นเน้นทางธุรกิจมากกว่าระบบบริหาร จึงทำให้ครูไม่สามารถทนต่อระบบการบริหารที่ค่อนข้างเผด็จการ หรือสภาพการปฏิบัติงานที่หนักซึ่งผู้บังคับบัญชามอบให้มากเกินไป

น้ำอ้อย เวชกามา (2550: 45) ได้สรุปปัญหาของการศึกษาเอกชนไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งยังไม่เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ไม่มีการวางแผนการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ครูยังได้รับผลตอบแทนต่ำ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่าครูส่วนหนึ่งมีวุฒิการศึกษาต่ำ และการจัดการเรียนการสอนยังไม่เห็นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาบางแห่งจะให้ความสำคัญเชิงพาณิชย์มากกว่าเชิงคุณภาพ สถานศึกษาบางแห่งมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายเนื่องจากจำนวนนักเรียนลดลง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรของรัฐที่ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน แม้จะเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์มาก แต่ส่วนหนึ่งก็มุ่งดำเนินงานสนองนโยบายผู้บริหารระดับสูง โดยเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่านโยบายในภาพรวมที่มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาอย่างแท้จริง ขาดข้อมูลสารสนเทศที่ช่วยในการบริหารและตัดสินใจ กระบวนการเกี่ยวกับการศึกษาเอกชนไม่เอื้อต่อการพัฒนา การอุดหนุนค่าใช้จ่ายของนักเรียนเป็นรายบุคคลยังไม่สะท้อนค่าใช้จ่ายที่เป็นจริง การจัดตั้งสถานศึกษาและรับนักเรียนเข้าเรียนในแต่ละปี ขาดการประสานแผนการดำเนินงานอย่างจริงจังระหว่างสถานศึกษาของรัฐและเอกชน รวมถึงการบริหารสถานศึกษาเอกชนมีค่าใช้จ่ายสูงเพิ่มขึ้นทุกปีการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาเอกชนประสบปัญหาหลายประการ และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูได้แก่ ผู้บริหารยังมีความรู้ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอ และไม่เน้นการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง ครูมีคุณวุฒิต่ำ ขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอดความรู้ ขาดขวัญกำลังใจ ขาดหลักประกันในอาชีพ ไม่มีความภูมิใจในอาชีพ ภาระงานมาก ขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหารใบอนุญาต ผู้จัดการหรือครูใหญ่ เพราะผู้บริหารเหล่านั้นเน้นทางธุรกิจมากกว่าระบบบริหาร ไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอและสอดคล้องกับความจำเป็นในการดำรงชีพ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

2. ข้อมูลสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1 ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน ปีการศึกษา 2550 (จังหวัดนครศรีธรรมราช. 2552: ออนไลน์) จังหวัดนครศรีธรรมราชแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น 4 เขต ดังนี้

เขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 อำเภอเมือง ลานสกา พระพรหม เฉลิมพระเกียรติ

เขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 อำเภอทุ่งสง ทุ่งใหญ่ บางขัน นาบอน ฉวาง ถ้ำพรธรา พิ

ปูน ช้างกลาง

เขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 อำเภอเชียรใหญ่ ปากพนัง ร่อนพิบูลย์ หัวไทร ชะอวด จุฬาภรณ์

เขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 อำเภอท่าศาลา ลีซด ขนอม พรหมคีรี นบพิตำ ประกอบด้วยสถานศึกษาทั้งหมด 986 แห่ง เป็นสถานศึกษาเอกชน 148 แห่ง สามารถแบ่งสถานศึกษาเอกชนตามระดับชั้นที่เปิดสอนได้ดังนี้

เปิดสอนเฉพาะระดับอนุบาล	48 แห่ง
เปิดสอนระดับอนุบาล-ประถมศึกษา	64 แห่ง
เปิดสอนระดับอนุบาล-มัธยมศึกษา	18 แห่ง
เปิดสอนระดับอาชีวศึกษา	18 แห่ง
หรือแบ่งตามเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ ได้ดังนี้	
เขตพื้นที่การศึกษา 1	52 แห่ง
เขตพื้นที่การศึกษา 2	40 แห่ง
เขตพื้นที่การศึกษา 3	33 แห่ง
เขตพื้นที่การศึกษา 4	23 แห่ง

จำนวนนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนเอกชนทั้งสิ้น 68,654 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ของจำนวนนักเรียนทั้งจังหวัด (268,533 คน) จำนวนครู 2,960 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ของครูทั้งจังหวัด (15,128 คน)

2.2 สภาพปัญหาการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ มีทั้งปัญหาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับปัญหาของครูโรงเรียนเอกชนทั่วไป และปัญหาเฉพาะท้องถิ่น โดยสามารถสังเคราะห์สภาพปัญหาได้ดังนี้

1. ปัญหาความขัดแย้งกับผู้บริหารหรือเจ้าของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูจะมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผู้บริหารบางคนบริหารงานโดยขาดหลักจิตวิทยาที่ดีและมุ่งเอาความคิดส่วนตนเป็นใหญ่เนื่องจากคิดว่าเป็นเจ้าของเงิน สามารถที่จะสั่งการหรือดำเนินการกับครูอย่างไรก็ได้ ทำให้ครูขาดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร มีความรู้สึกว่าถูกกดขี่ ไม่ได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงาน ไม่มีอิสระในการทำงานทำให้ขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้ออกมาดีที่สุด

2. ความรู้สึกขัดแย้งกับแนวทางการบริหารโรงเรียน โรงเรียนเอกชนถือได้ว่าเป็นองค์กรทางธุรกิจอย่างหนึ่ง ซึ่งครูส่วนมากก็รับรู้และเข้าใจว่าโรงเรียนจำเป็นต้องแสวงหาผลกำไร แต่อย่างไรก็ตามในบางกรณีครูก็มีความรู้สึกว่าการดำเนินงานหรือนโยบายบางอย่างของโรงเรียนต้องการมุ่งแสวงหาผลกำไรเกินควร เช่น การเก็บค่าใช้จ่ายบางรายการที่สูงเกินกว่าจำเป็น การจำหน่ายสินค้าและอาหารที่มีคุณภาพต่ำในราคาสูงเกินไป ทำให้ครูมีความรู้สึกไม่สบายใจที่จะ

ทำงานในโรงเรียน ซึ่งความรู้สึกไม่สบายใจนี้อาจเกิดจากวิจารณ์ของครูเองหรือการได้รับฟังเสียงตำหนิจากผู้ปกครองหรือคนที่เกี่ยวข้อง

3. ต้องรับภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน เนื่องจากโรงเรียนเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆได้น้อย หรือบางโรงเรียนที่ผู้บริหารต้องการประหยัดค่าจ้างบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานที่มี ครูจึงต้องปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากการสอน เช่น ต้องขึ้นรถรับ-ส่งนักเรียน ขายสินค้าและอาหาร ดูแลทำความสะอาดอาคารสถานที่ ออกพื้นที่ประชาสัมพันธ์รับสมัครนักเรียน เป็นต้น ผลก็คือ ครูเหนื่อยล้าจากภาระงานที่มากเกินไป ไม่มีเวลาพักผ่อนรวมถึงไม่มีเวลาเตรียมการสอนอย่างเพียงพอ

4. ขาดโอกาสในการพัฒนา การจัดอบรมสัมมนาแต่ละครั้งจำเป็นต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง ทำให้หลายโรงเรียนไม่ให้ความสำคัญเนื่องจากผู้บริหารไม่เห็นความจำเป็น ส่วนการเข้าร่วมการอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดขึ้นก็ไม่สะดวก เนื่องจากครูต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง อีกทั้งมีข้อจำกัดเรื่องการเดินทาง ผลคือครูขาดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคหรือวิธีการสอนใหม่ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานส่วนตัวและคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน

5. เงินเดือนต่ำกว่าวุฒิการศึกษา เนื่องจากบางโรงเรียนเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้ปกครองได้น้อยกว่าที่รัฐอนุญาตจึงจำเป็นต้องลดต้นทุนในการบริหารจัดการ ซึ่งต้นทุนใหญ่ที่สุดของการบริหารโรงเรียนคือ เงินเดือน ถึงแม้เงินเดือนจะไม่เพียงพอแต่ครูก็ต้องทำงานกับโรงเรียนเนื่องจากไม่มีทางเลือกมากนัก ทำให้ต้องแก้ปัญหาโดยการแบ่งเวลาไปประกอบอาชีพเสริม ส่งผลให้ครูต้องทำงานหนักจึงจะมีรายได้เพียงพอกับความจำเป็น

6. สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐาน กล่าวได้ว่าครูเอกชนมีภาระงานที่หนักกว่าครูที่เป็นข้าราชการ แต่สวัสดิการที่ได้รับจากภาครัฐน้อยกว่ามาก ด้วยเหตุนี้ครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งจึงไม่ทุ่มเทเต็มที่ในการทำงานในโรงเรียน ขาดขวัญกำลังใจ ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะเป้าหมายสูงสุดคือต้องการสอบบรรจุเข้ารับราชการ หรือได้งานตำแหน่งลูกจ้างประจำของโรงเรียนรัฐบาล

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายของความสุข

สุข หมายถึง ความสบาย ความสำราญ มี 2 อย่าง คือ กายสุข คือ สุขทางกาย เจตสิกสุข คือ สุขทางใจ ทั้งสองอย่างเป็นสุขทางธรรม ส่วนสุข หมายถึง ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ ความไม่เบียดเบียน เป็นความสุขทางโลก (พระมหานियมอิสิวโส. 2545)

ความสุข (Happiness) นักปรัชญาบางท่านแยกความแตกต่างระหว่างความสุขกับสุขารมณ (Pleasure) ไว้ว่าความสุข หมายถึงรวมทั้งความสุขทางกายและจิตใจ และมีลักษณะจีรัง

ยังยืนมากกว่าสุขารมณ สุขารมณมีความเกี่ยวเนื่องกับประสาทสัมผัสมากกว่า และมีลักษณะชั่วคราวช่วยยามมากกว่า (ราชบัณฑิตยสถาน. 2542)

เพลโต (Plato) ได้ให้ทัศนะของความสุขว่า ความสุข หมายถึง การมีคุณธรรม (Virtue) เป็นเครื่องดำเนินชีวิตอันผสมผสานกับปัญญา (Wisdom) ความกล้าหาญ (Courage) การรู้จักประมาณ (Temperance) และความยุติธรรม (Justice) อริสโตเติล (Aristotle. 1887; อ้างอิงจาก พระมหานิยม อีสวิโส. 2545) ให้ทัศนะว่าความสุข คือ กิจกรรมของวิญญาณที่สอดคล้องกับคุณธรรมที่สมบูรณ์

ความสุข เป็นภาวะของจิตใจที่รับรู้และตอบสนองต่อบุคคล สิ่งของ สถานที่และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทางที่ดีและพึงพอใจ ส่งผลให้บุคคลที่มีความสุขต้องการที่ชีวิตอยู่ต่อไปให้ยาวนานที่สุด (สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. 2539; อ้างอิงจาก ประชิต สุขอนันต์. 2545) ซึ่งผลดังกล่าวพบชัดเจนในคนไทยที่มีอายุยืนกว่า 100 ปี ในยุคที่โลกเต็มไปด้วยกระแสแห่งการแข่งขันทางวัตถุ การที่บุคคลจะมีความสุขอยู่ท่ามกลางปัญหาและภาวะวิกฤตรอบตัวได้ดีนั้น มีผู้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่อยู่ไกลเกินเอื้อม (Buss. 2000: 15) หรือเป็นเงื่อนไขที่มีอยู่ในจินตนาการเท่านั้น เพราะความสุขเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะ ในการจัดการกับปัญหาและอารมณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Szasz. 1981; citing Myers. 2000: 56) สอดคล้องกับหลักทางพุทธศาสนาที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขสมบูรณ์ในชีวิตได้ต้องมีความเพียรในการปฏิบัติธรรม 3 ประการ คือ ทาน ศีล ภาวนาสมาธิ (ทัศนีย์ ทองประทีป. 2545) ซึ่งปัจจุบันพบว่า มีชาวพุทธที่ปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวน้อยมาก สังคมไทยจึงเต็มไปด้วยผู้ที่มีปัญหาทางจิตและพฤติกรรมที่สับสน (ธงชัย ทวีชาติ และคณะ. 2539; อ้างอิงจาก ประชิต สุขอนันต์. 2545) ส่งผลให้บุคคลเกิดความสุขน้อยลง และมีอัตราการฆ่าตัวตายสูง อย่างไรก็ตามในสังคมของประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา จากการสำรวจก็พบผลในทำนองเดียวกันคือ พบคนอเมริกันเพียงร้อยละ 10-15 เท่านั้นที่บอกว่าตนเองมีความสุข (Powel. 1989; citing Myers. 2000: 50) และมีอารมณ์ที่เป็นทุกข์มากกว่าเป็นสุขถึง 14 เท่า (Myers. 2000: 56) ขณะที่ผู้ศึกษาผลกระทบของบุคคลที่มีความสุขในชีวิตน้อยหรือมีความพึงพอใจในชีวิตต่ำ ว่าเป็นผู้ที่มีแนวโน้มจะฆ่าตัวตายสูงในอนาคต (Moum. 1991; citing Diener. 2000)

ประนอม โอทกานนท์ และสุวิณี วิวัฒวานิช (2541) รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากรจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพพยาบาลผู้สูงอายุไทย พบว่าทรัพยากรสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ ด้านบุคคลและสังคม ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุข

สุกมล วิภาวิพลกุล (2546: 25) กล่าวว่าความสุขช่วยเสริมสร้างทั้งความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหา ดังนั้นทุกคนต้องรู้จักตนเองว่าเป็นคนอย่างไร แล้วปรับตัวให้เข้ากับโลก มองโลกในแง่ดี จะทำให้มีชีวิตอย่างมีความสุข และหากจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มีการพัฒนาศักยภาพทั้งทางสมองและภาวะอารมณ์ร่วมกัน

ความสุข (Pleasure or Happiness) ในทัศนะมิลล์ (พระมหานियม อีสวีส. 2545; อ้างอิงจาก Mill. 1949) หมายถึง ความรื่นรมย์และความปราศจากความเจ็บปวด ซึ่งตรงข้ามกับความทุกข์ (Unhappiness) คือความเจ็บปวด และภาวะไร้ความพึงพอใจ ลักษณะคำที่มีความหมายเดียวกับความสุข คือ ประโยชน์ ความดี ความถูกต้อง ความสุขคือความดี และความดีคือความสุข ทั้งสองคำนี้เป็นคำที่มีความหมายเดียวกัน และได้จัดความสุขออกเป็นสองประเภทคือ

1. ปริมาณของความสุข หมายถึง ความสุขที่เน้นแต่ปริมาณความสุขเพียงอย่างเดียว เช่น มนุษย์กินข้าว สุนัขกินรำ ก็มีความสุขเท่ากัน ไม่มีอะไรแตกต่างกันเลย ความสุขด้านปริมาณเป็นความสุขระดับต่ำ เป็นความสุขที่มนุษย์และสัตว์ก็มิได้

2. คุณภาพความสุข หมายถึง ความสุขที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของสิ่งต่าง ๆ ได้ให้ เช่น ความสุขของคนกับสัตว์ย่อมแตกต่างกัน คุณภาพของความสุขปฏิเสธปริมาณของความสุขข้างต้น และที่สำคัญคุณภาพของความสุขเน้นความสุขทางจิตใจมากกว่าความสุขทางร่างกาย พระมหานियม (2545) เห็นว่า “ถ้าบ่อเกิดของความรู้เป็นที่มาของความสุข ดังนั้นความรู้และความสุขก็น่าจะเกี่ยวข้องกัน” ส่วนมิลล์เป็นนักประสบการณ์นิยมมาก่อน ฉะนั้นบ่อเกิดของความสุขในทัศนะของประสบการณ์นิยมมาจากประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย สัมผัสเช่นเดียวกัน โดยมีแรงจูงใจคือความสุขเป็นจุดมุ่งหมายสุดท้าย

วราภรณ์ สามโกเศศ (2547; อ้างอิงจาก มติชน. 31 มีนาคม 2547: 6) ได้กล่าวถึงการหาความสุขจากชีวิตซึ่งอ้างอิงหนังสือธรรมจริยาที่ดีพิมพ์ในปี พ.ศ. 2444 หรือ 103 ปีมาแล้ว ซึ่งใช้เป็นหนังสือสำหรับอ่านสำหรับ “กุลบุตรหญิงชายทั่วไป” ที่แต่งโดยหลวงไพศาล ศิลปศาสตร์ พิมพ์โดยรับสั่งพระเจ้าลูกยาเธอ พระองค์เจ้ากิติยากรวรลักษณ์ อธิบดีกรมศึกษาธิการ บทที่ 11 เรื่อง “กิจของมนุษย์จะต้องกระทำเพื่อความสุข” โดยชี้แนวทางการกระทำงานให้เป็นสุขนั้น ควรจะทำได้ดังต่อไปนี้

1. ต้องทำกิจทุก ๆ อย่างที่เป็นหน้าที่ของเรา จะต้องกระทำไม่ว่าจะสำหรับตัวเองก็ดี สำหรับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันก็ดี สำหรับชาติภูมิก็ดี หรือสำหรับโลกทั้งหมดก็ดี

2. การกระทำกิจเหล่านี้ต้องกระทำด้วยความเต็มใจและความจริงจัง และความตั้งใจอย่างแข็งแรงที่สุด พงษ์เล็งกระทำให้ดีที่สุดที่จะกระทำได้

3. ต้องนับเอาความจริงเป็นที่ตั้ง ประพฤติตัวให้จริง เชื่อถือแต่ที่จริงและกระทำตามความจริง อย่าเอาเรื่องเล็กน้อยที่จะเป็นเครื่องทำให้เกิดความรำคาญมาเป็นอารมณ์ เช่น ทะเลาะวิวาท ริษยาชิงดีกันหรือก่อการให้เป็นเหตุอุริใหญ่ขึ้น

4. ต้องเห็นความบันเทิงแห่งสมบัติของโลก มีความงอกงามของพืชและสัตว์และจะนำเอาความบันเทิงนี้มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ตน เมื่อคนได้เล็งเห็นความสำราญบันเทิงของโลกแล้วคนก็ย่อมได้รับความบันเทิงใจสุขสำราญกายอยู่เอง

5. ต้องรู้จักพระคุณของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและพระมหากษัตริย์ ต้องเป็นผู้ที่มีกตัญญูต่อศาสนาและบ้านเมือง ขอบพระเดชพระคุณของท่านที่ได้จัดหาความสุขไว้ให้เราในโลกนี้

จากแนวคิดความสุขดังกล่าว หากผู้ใดประกอบด้วยประการทั้งห้า ผู้นั้นก็จะได้รับความสุข ความสุขหรือความทุกข์จะเกิดขึ้นเพราะตัวเอง ถ้าแสวงหาความสุขก็คงได้สุข ถ้าไม่แสวงหาความสุขก็คงได้ทุกข์ ผู้ที่ได้รับทุกข์อยู่แล้วถ้าเป็นคนเมมาหลง ก็คงไม่มีสิ่งอื่นที่ได้รับทุกข์อยู่แล้วจะช่วยให้พ้นทุกข์ได้ นอกจากเวลา แต่ถ้าเป็นคนรู้สึกตนก็มีความรู้สึกนี้แหละเป็นผู้ช่วยให้พ้นทุกข์ได้

สรุปโดยรวมความสุข หมายถึง กิจกรรมเชิงปัญญาและเหตุผลที่ให้ความพึงพอใจต่อบุคคลอันนำมาซึ่งความสำเร็จของชีวิตและงาน

3.2 องค์ประกอบของความสุข

กระทรวงสาธารณสุข (2543: 55-56) อธิบายความหมายของคำว่า สุข ว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย

1. ความภูมิใจในตนเอง คือ เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง
2. พึงพอใจในชีวิต คือ มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
3. มีความสงบทางใจ คือ มีกิจกรรมต่างๆที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบทางจิตใจ ไม่ฟุ้งซ่าน

อภิชัย มงคล และคณะ (2544: 228) แบ่งองค์ประกอบของสุขภาพจิต เป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพจิตใจ (mental state) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง ความเจ็บป่วยทางด้านร่างกายที่ส่งผลกระทบต่อทางด้านจิตใจและความเจ็บป่วยทางจิต
2. สมรรถภาพของจิตใจ (mental capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และจัดการกับปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข
3. คุณภาพของจิตใจ (mental quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดึงมาของจิตใจในการดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
4. ปัจจัยสนับสนุน (support factors) หมายถึง เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัว ชุมชน ความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงในชีวิต การเข้าถึงบริการสาธารณสุข ตลอดจนการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ

ศรีทับทิม พานิชพันธ์ (2539: 15) กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขว่า ได้แก่

1. การมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ (Good physical health)
2. การมีสุขภาพจิตดี (Good mental health)
3. การมีทรัพย์สินสมบัติ (Wealth)

หากบุคคลมีคุณสมบัติทั้ง 3 ประการนี้ ย่อมจะนำไปสู่ความสุข

อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร (อภิชัย มงคล และคณะ; อ้างอิงจาก อภิสิทธิ์ ชำรงวารงกูร. 2544: 230) ได้แบ่งความสุขของคนเรามาเป็น 8 เรื่องใหญ่ คือ

1. ความสุขจากการมีหลักประกันในชีวิต ซึ่ง หมายถึง เกิด แก่ เจ็บ ตาย มีผู้ดูแล ไม่เป็นไปตามบุญตามกรรม และการมีทรัพย์สินที่ดินทำกิน
2. ความสุขจากการมีสุขภาพกายและใจที่ดี
3. ความสุขจากการมีครอบครัวที่อบอุ่น
4. ความสุขจากการมีชุมชนที่เข้มแข็ง
5. ความสุขจากการมีความภาคภูมิใจ การที่ลูกหลานได้ดี ฟังตนเองได้ การมีภูมิปัญญาที่จะถ่ายทอดสู่ลูกหลานและผู้สนใจ
6. ความมีอิสรภาพ การมีอิสระในการคิด การพูดและการทำโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการไม่มีหนี้
7. ความสุขจากการบรรลุธรรม ซึ่งหมายถึงการมีปัญญาที่จะรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในตนเองและสิ่งแวดล้อมอันได้แก่ ดิน น้ำ ป่า ต้นไม้ใหญ่

เฟรและสตัทเชอ (รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550: 14 อ้างอิงจาก Bruno S. Frey and Alois Stutzer. 2002) ได้แบ่งลักษณะของความสุขออกเป็น 2 แบบ คือ ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective Happiness) และความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective Happiness) โดยความสุขในเชิงภาวะวิสัยนั้นจะวัดความสุขจากกฎเกณฑ์จากภายนอกของสังคม โดยมีกระบวนการทางเทคนิคที่จะหาขอบเขตของความสุขนั้น โดยไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตของคน จะวัดความสุขขณะนั้นโดยมาตรฐานความสุขที่สังคมยอมรับ ในขณะที่ความสุขในเชิงอัตวิสัย วัดความสุขจากการประเมินของแต่ละบุคคลว่ามีการรับรู้อะไรมาบ้าง ซึ่งความสุขในเชิงอัตวิสัยนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลาที่เปลี่ยนไป

แกวินและเมสัน (อภิชาติ ภูพานิช. 2550: 41; อ้างอิงจาก Gavin and Mason. 2004) กล่าวถึงความสุขว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละคนซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ ฟังพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจ เสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน
2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง
3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

อีลิคเฮน (อภิพร อิศระเสนีย์. 2549: 7; อ้างอิงจาก Heylighen. 1992) ได้กล่าวว่า ความสุขชั่วขณะ (momentary happiness) ว่าเป็นความรู้สึกหรือประสบการณ์ส่วนบุคคลในการรับรู้ถึงสภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (well being) ในขณะหนึ่ง ส่วนความสุขระยะยาว (long term happiness) นั้น เกิดมาจากการตีความเกี่ยวกับความรู้สึกที่รุ่มร่ามในช่วงเวลาที่ยาวนานขึ้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อชีวิตทั้งหมดโดยรวม อีกทั้งยังกล่าวว่า ความสุข เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าบุคคลมีสภาวะร่างกายที่สมบูรณ์ และสามารถควบคุมกระบวนการคิดได้ คือ สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองภายใต้สถานการณ์แวดล้อม โดยต้องอาศัย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความสามารถทางด้านวัตถุ (material competence) โดยบุคคลต้องมีทรัพยากรและโอกาสเพียงพอในการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตน
2. ความสามารถด้านกระบวนการคิด (cognitive competence) แม้ทรัพยากรที่มีนั้นไม่เพียงพอ บุคคลจะต้องสามารถคิด ประยุกต์และใช้ประโยชน์จากสิ่งที่มีอยู่ได้
3. ความสามารถภายในส่วนบุคคล (subjective competence) บุคคลต้องเชื่อในความสามารถของตนในการจัดการกับปัญหาเพื่อเป็นแหล่งสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดความพยายาม

วินโฮเวน (อภิพร อิศระเสนีย์. 2549: 7; อ้างอิงจาก Veenhoven. 1984) นักสังคมวิทยา ได้รวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขและได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไม่มีความสุข โดยศึกษาลักษณะเฉพาะหลายประการที่มีผล ซึ่งสามารถสรุปออกเป็น 6 กลุ่มคือ

ทรัพยากรภายในบุคคล (personal resource) บุคคลที่มีความสุขจะประกอบไปด้วยบุคลิกภาพซึ่งส่งเสริมและเป็นประโยชน์ต่อการเผชิญปัญหาชีวิตของบุคคล อันได้แก่ ความสมบูรณ์ของสุขภาพร่างกาย สภาวะจิตใจที่เข้มแข็ง ความสามารถพิเศษ และกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม

บุคลิกภาพ (personality) จากการศึกษาในกลุ่มนักเรียนอเมริกันพบว่า มีลักษณะเฉพาะบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสุข ได้แก่ ความเชื่อเรื่องการกำหนดโชคชะตา กลวิธีการปกป้องตนเอง แนวโน้มในการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ และการให้ความสำคัญเรื่องเวลา

วิธีรูปแบบการดำเนินชีวิต (life style) นอกจากผู้ที่มีความสุขจะดำเนินชีวิตอย่างพากเพียรและมีสติ ตามแนวคิดของนักสอนศีลธรรมแล้ว ยังพบว่าพวกเขามักจะเปิดรับความสุข ความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ส่วนเรื่องนิสัยในการกิน การนอน การสูบบุหรี่หรือการดื่มสุรา เปรียบเทียบระหว่างบุคคลที่มีความสุขกับไม่มีความสุขนั้นพบว่าไม่ได้มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนแต่อย่างใด

ความปรารถนา (longings) ผู้ที่มีความสุขนั้นจะสนใจมุ่งเป้าหมายให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความรุ่มร่ามในชีวิต มากกว่าจะมุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ผู้ที่ไม่มีความสุขมักจะมุ่งเป้าหมายในชีวิตไปที่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มบุคคลเหล่านี้ไขว่คว้าความเปลี่ยนแปลง (change) ในขณะที่ผู้ที่มีความสุขมุ่งจะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงภายใน (real needs) มากกว่า

ความเชื่อ (conviction) จากการศึกษาในชาวอเมริกันพบว่าองค์ประกอบด้านความเชื่อของบุคคลที่มีความสุขและบุคคลที่ไม่มีความสุขทั้งในด้าน ค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียมและมุมมองที่มีต่อความสุข มีความแตกต่างกัน

การเล็งเห็นและซาบซึ้งคุณค่า (appreciations) ความสุขนั้นเกี่ยวข้องเนื่องกับการเล็งเห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆรอบตัว โดยเฉพาะการศึกษาในกลุ่มชาวตะวันตกพบว่าผู้ที่มีความสุขนั้นให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดลึกซึ้ง (intimate relation) รายได้ จนไปถึงความพึงพอใจในตนเอง และพบว่าชาวเนเธอร์แลนด์ให้ความสำคัญกับความสุขในชีวิตแต่งงานมากขึ้นเรื่อยๆจนกลายเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในรอบสิบปีหลังสงครามโลกที่ผ่านมา

ไดเนอร์ (Diener. 2003) มุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่าเป็น ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง ด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรูหรา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใส ศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

3.3 การวัดระดับความสุข

หลังจากวิกฤติทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยได้รับบทเรียนของการพัฒนาที่ไม่สมดุลและไม่มีเสถียรภาพ เนื่องจากไม่คำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทของประเทศ ภูมิสังคม ความพร้อมของคนและระบบ จึงหวังพึ่งพียงภายนอกประเทศมากเกินไป โดยไม่เตรียมสร้างพื้นฐานภายในประเทศให้มั่นคงและแข็งแรง หรือสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้สามารถพร้อมรับความเสี่ยงจากความผันผวนของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก บทเรียนดังกล่าวได้ส่งผลให้ประชาชนทุกภาคส่วนและทุกระดับย้อนกลับมาพิจารณาบทบาทหน้าที่การดำเนินชีวิตและยุทธศาสตร์

การพัฒนาที่ผ่านมา แล้วหันมาให้ความสำคัญกับการดำรงวิถีชีวิตและวิถีการพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว อันเป็นหนทางที่นำไปสู่การสร้างความสุขและการพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทย การวัดระดับความสุขกลายเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาหรือนักคิดต่างให้ความสำคัญและถูกผนวกเข้าเป็นส่วนสำคัญในการวัดคุณภาพชีวิตของประชากร ซึ่งสามารถกล่าวถึงได้ดังนี้

1. ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประเมินผลการพัฒนาความอยู่ดีมีสุขของคนไทย ทั้งผลในภาพรวมและผลในด้านต่างๆ ให้สามารถระบุขนาดได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยใช้แนวคิดด้าน ความอยู่ดีมีสุข (Well-Being) เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตัวชี้วัดการติดตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และ 9 โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการใช้ศักยภาพของมนุษย์ร่วมกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ซึ่งได้รับการจำกัดความในรูปของ “ภารกิจ (Functionings)” และ สมรรถภาพ (Capabilities)” โดยภารกิจ หมายถึง ความสำเร็จ และ สมรรถภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยภารกิจเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการเลือกดำเนินชีวิตของแต่ละปัจเจกบุคคล ในขณะที่สมรรถภาพเกี่ยวข้องกับทางเลือกและความมีอิสระที่บุคคลสามารถเลือกหาในการดำรงชีวิตหรือแสวงหาความสำเร็จในชีวิต ตามสาระสำคัญของดัชนีชี้วัดนี้ ความอยู่ดีมีสุข นิยามได้ว่า หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐ กล่าวได้ว่า ความอยู่ดีมีสุข มีลักษณะเป็นองค์รวมซึ่งมีหลายมิติและหลายองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความหมายที่กว้างกว่าการพิจารณาการเติบโตทางเศรษฐกิจ

ตาราง 1 องค์ประกอบดัชนี/ตัวชี้วัดของดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุข

องค์ประกอบดัชนี	ตัวชี้วัด
<p>1. สุขภาพอนามัย หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเกิดจากการสร้างสุขภาวะ ซึ่งทำให้คนมีอายุยืนยาว สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน</p> <p>(1) การมีชีวิตยืนยาว</p> <p>(2) การมีสุขอนามัยที่ดี</p> <p>(3) การสร้างความเป็นธรรมในระบบสาธารณสุข</p>	<p>1. อายุขัยโดยเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด</p> <p>2. สัดส่วนประชากรที่ไม่เจ็บป่วยในแต่ละปี</p> <p>3. สัดส่วนประชากรที่มีหลักประกันสุขภาพ</p>
<p>2. ความรู้ ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของคนให้มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่คนเราจะมีชีวิตที่ดีขึ้น จะต้องได้รับการศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน</p> <p>(4) การได้รับการศึกษาของคนไทยอย่างทั่วถึงเท่าเทียม</p> <p>(5) คุณภาพการศึกษา</p>	<p>4. จำนวนปีเฉลี่ยที่ได้รับการศึกษาของประชาชน</p> <p>5. อัตราการเข้าเรียนหนังสือของเด็กชั้น ม.ต้น และ ม.ปลาย</p> <p>6. ผลคะแนนทดสอบวิชาภาษาไทย อังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์</p>
<p>3. ชีวิตการทำงาน การทำงานจะเป็นที่มาของรายได้และอำนาจซื้อ ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ</p> <p>(6) การมีงานทำอย่างทั่วถึง</p> <p>(7) ความมั่นคงในการทำงาน</p>	<p>7. สัดส่วนผู้ว่างงาน</p> <p>8. สัดส่วนแรงงานที่มีบริการสวัสดิการและอยู่ในเครือข่ายกองทุนประกันสังคม</p>
<p>4. รายได้และการกระจายรายได้ การเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนให้มีฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้น และมีการกระจายรายได้ในกลุ่มต่างๆในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน</p> <p>(8) รายได้</p> <p>(9) การกระจายรายได้</p>	<p>9. สัดส่วนคนยากจนด้านรายได้</p> <p>10. สัมประสิทธิ์การกระจายรายได้</p>

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบดัชนี	ตัวชี้วัด
<p>5. ชีวิตครอบครัว ครอบครัวอยู่ดีมีสุข คือ ครอบครัวที่มีความรัก ความอบอุ่น อบอุ่น หน้าที่ของครอบครัว มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และสามารถพึ่งตนเองได้ โดยมีองค์ประกอบ 2 ด้าน</p> <p>(10) สัมพันธภาพของสมาชิกในครอบครัว</p> <p>(11) การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ</p>	<p>(11) อัตราการหย่าร้าง</p> <p>(12) อัตราการจดทะเบียนสมรส</p> <p>(13) ความอบอุ่นของครอบครัว</p> <p>(14) ร้อยละของครัวเรือนที่มีรายได้มากกว่ารายจ่ายร้อยละ 10</p>
<p>6. สภาพแวดล้อมในการดำรงชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่ดี หมายความว่ารวมถึงการมีที่อยู่อาศัยที่มั่นคง การได้รับบริการสาธารณสุขที่พอเพียง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเกื้อกูลคุณภาพการดำรงชีวิตโดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน</p> <p>(12) ด้านที่อยู่อาศัยและการได้รับบริการสาธารณสุข</p> <p>(13) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>(14) สิ่งแวดล้อม</p>	<p>15. สัดส่วนครัวเรือนที่มีบ้านและมีที่อยู่เป็นของตนเอง</p> <p>16. สัดส่วนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้</p> <p>17. สัดส่วนคดีอาชญากรรมต่อประชากร</p> <p>18. สัดส่วนคดียาเสพติดต่อประชากร</p> <p>19. ดัชนีคุณภาพแหล่งน้ำ</p> <p>20. สัดส่วนขยะต่อประชากรแต่ละปี</p> <p>21. สัดส่วนพื้นที่ป่าไม้ต่อพื้นที่ทั้งหมด</p>
<p>7. การบริหารจัดการที่ดีของรัฐ ความอยู่ดีมีสุขของประชากรส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับบริหารจัดการที่ดีของภาครัฐมีการดูแลคนในสังคมให้มีสิทธิและเสรีภาพในการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมในการพัฒนา และตรวจสอบภาครัฐ ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันตามกฎหมาย และรัฐกับประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน</p> <p>(15) หลักคุณธรรม</p> <p>(16) การมีส่วนร่วม</p> <p>(17) ความคุ้มค่า</p> <p>(18) ความโปร่งใส</p>	<p>22. สัดส่วนจำนวนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย</p> <p>23. สัดส่วนของผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง</p> <p>24. สัดส่วนค่าใช้จ่ายภาครัฐต่อ GDP</p> <p>25. ดัชนีชี้วัดคอร์รัปชันขององค์กร Transparency International (TI)</p>

ที่มา: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. (2549). *กรอบแนวคิดการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุข*. ภาคผนวก

2. ตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย จัดทำโดยรองศาสตราจารย์นายแพทย์ยงยุทธ ขจรธรรมกาย นายแพทย์อภิสิทธิ์ ชำรงวรากล แห่งโรงพยาบาลขอนแก่นและคณะภายใต้กรอบแนวคิดเป็นตัวชี้วัดความสุขที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนเชิงจิตวิสัย มีต้นเค้ามาจากคำสั่งสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้าในการพึ่งพาตนเอง ที่เน้นความสุขของชีวิตเป็นเป้าหมายในการครองตน และข้อชี้แนะของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชที่ว่าความสุขในเชิง Happiness เป็นความสุขที่สัมพันธ์กับความรู้สึกทางจิต (mind) และใจ (heart) มีลักษณะสงบและดำรงอยู่ที่ยาวนาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างกระบวนการพัฒนาตัวชี้วัดความสุข เป็นการพัฒนาวีธีคิดให้มองความสุข (happiness) มากกว่าความเพลิดเพลิน (pleasure) และเพื่อสามารถเปลี่ยนความคิดของชาวบ้านที่เข้าร่วม จนถึงขั้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อช่วยสร้างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมให้ทุกคนมีความสุขเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ใช้ในการประเมินผลเพื่อให้รู้สถานการณ์และเป็นการกระตุ้นเกษตรกรให้มีทางเลือกใหม่

ตาราง 2 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขของประชาชนชาวไทย

หมวดความสุข	ตัวอย่างวลีเกี่ยวกับความคิดเรื่องความสุขซึ่งชาวบ้านเขียนไว้ที่พบบ่อยและน่าสนใจ
1. การมีหลักประกันชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีที่ดินทำกินของครอบครัวอย่างพอเพียง 2. มีบ้านอาศัยของครอบครัวอย่างมั่นคงถาวร 3. มีอาหารการกินพอเพียง 4. มีเงินทองใช้สอย 5. มียุงข้าวใหญ่ 6. มีข้าวกินตลอดปี
2. การมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง	<ol style="list-style-type: none"> 7. สุขภาพจิต 8. ร่างกายแข็งแรง 9. อายุยืน 10. ปลูกยาสมุนไพรไว้รักษาเวลาเจ็บป่วย 11. ไม่มีโรคประจำตัว
3. การมีครอบครัวที่อบอุ่น	<ol style="list-style-type: none"> 12. คนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้าและมีงานทำ 13. คนในครอบครัวรักใคร่กันไม่ทะเลาะหรือหึงหวงกัน

ตาราง 2 (ต่อ)

หมวดความสุข	ตัวอย่างวลีเกี่ยวกับความคิดเรื่องความสุขซึ่งชาวบ้านเขียนไว้ที่พบบ่อยและน่าสนใจ
	14. ลูกขยันทำมาหากินและพึงตนเองได้ 15. ผัวเดียวเมียเดียว 16. คนในครอบครัวมีเวลาให้กัน
4. การมีชุมชนเข้มแข็ง	17. เกินกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม 18. เกิดผู้นำตามธรรมชาติและมีกระบวนการพัฒนาผู้นำ 19. เกิดกลุ่มกิจกรรมต่างๆในชุมชน 20. ชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 21. คนในชุมชนมีความสามัคคี
5. การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี	22. มีดินน้ำสัตว์อุดมสมบูรณ์ 23. การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี 24. มีถนน น้ำประปา และไฟฟ้า 25. มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ 26. เพิ่มความหลากหลาย
6. การมีอิสรภาพ	27. ได้ทำสิ่งที่คิดโดยไม่สร้างความเดือดร้อน 28. ไม่มีหนี้สิน 29. ไม่ถูกคนอื่นครอบงำด้านความคิด 30. ประกอบอาชีพอิสระ
7. การมีความภาคภูมิใจ	31. มีครอบครัวที่ประสบความสำเร็จ 32. การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้อื่น 33. ได้ถ่ายทอดความรู้ความคิดต่อผู้อื่น
8. การเข้าถึงธรรมะว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน	34. การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข 35. มีความพึงพอใจในสิ่งที่มีอยู่ 36. ได้เข้าวัดฟังธรรม ทำบุญ ทำทานหรือช่วยเหลือผู้อื่น

ที่มา: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. (2549). *กรอบแนวความคิดการพัฒนาศูนย์วัดความอยู่เย็นเป็นสุข*. ภาคผนวก

3. มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข แนวคิดนี้ถูกนำเสนอโดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ประเวศ วะสี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความอยู่เย็นเป็นสุข โดยไม่ใช่ GDP

เนื่องจากไม่ได้บอกความเป็นธรรมหรือศีลธรรมทางสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความอยู่ดีมีสุข โดยมีกรอบแนวคิดที่ว่า แบบแผนของความอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่ดุลยภาพของจิต ภาย สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งหมดมีลักษณะเป็นองค์รวมแยกส่วนไม่ได้ โดยหลักการของดุลยภาพคือ ดุลพหุธรรม หมายถึง การกระทำที่นำไปสู่ความสมดุลของการอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้หนทางที่จะนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่ มรรค 12 แห่งสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ซึ่งจะต้องใช้การสร้างความรู้ การเคลื่อนไหว สังคม และการเมือง เข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนมรรค 12 ให้เกิดความอยู่ดีมีสุขเสียก่อน จึงจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในส่วนย่อยต่างๆ เช่น ด้านการเมือง ระบบราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ แนวทางในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ได้แก่

- 1) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในเรื่องความอยู่เย็นเป็นสุข
- 2) ขับเคลื่อนกระบวนการนโยบายสาธารณะเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุข
- 3) ส่งเสริมการพัฒนาอย่างบูรณาการ โดยมีพื้นฐานอยู่บนการมีสัมมาอาชีพเต็มพื้นที่
- 4) พัฒนาเครื่องชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุข
- 5) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นเรื่องความอยู่เย็น

เป็นสุขของประเทศไทย

- 6) สร้างผู้นำเพื่ออนาคตให้มีจำนวนมากพอ

มรรค 12 แห่งสังคมอยู่เย็นเป็นสุขประกอบด้วย

- 1) อุดมการณ์อันสูงสุด ของความอยู่เย็นเป็นสุข 1 ประการ ได้แก่ การอยู่ร่วมกันอย่าง

สันติ

- 2) สดมภ์ คือเสาหลัก 3 ประการของดุลยพหุธรรม ได้แก่

2.1) จิตวิวัฒน์ คือ การพัฒนาจิตให้กว้าง ไม่เห็นแก่ตัว

2.2) ชุมชนท้องถิ่นเข้มแข็ง คือ การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น ไม่รวมศูนย์

2.3) เศรษฐกิจดุลยนิยม คือ การเปลี่ยนจากเศรษฐกิจเก่า (ทุนนิยม) เป็น

เศรษฐกิจใหม่ (ดุลยนิยม)

- 3) สัมมนาพัฒนา คือ การพัฒนาเพื่ออุดมการณ์อันสูงสุด และส่งเสริมสดมภ์โดยมี

องค์ประกอบ 8 ประการ คือ

3.1) การศึกษา

3.2) ศาสนา

3.3) สุขภาพ

3.4) การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

3.5) การสื่อสาร

3.6) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3.7) ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

3.8) กฎหมาย

ตาราง 3 องค์ประกอบดัชนี/ตัวชี้วัด มรรค 12 สู่ประเทศไทยอยู่เย็นเป็นสุข

รูปแบบที่วัด	รายละเอียด
1. วัดที่รากฐานของความอยู่เย็นเป็นสุข	เช่น หากเชื่อว่าการมีสัมมาชีพเต็มพื้นที่เป็นรากฐานของความอยู่เย็นเป็นสุข ก็วัดสภาพการมีสัมมาชีพในพื้นที่นั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด
2. วัดที่ภาววิสัยของความอยู่เย็นเป็นสุข	วิเคราะห์ว่าปัจจัยใดที่ทำให้เกิดการอยู่เย็นเป็นสุข เช่น มีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตพอเพียง มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความยุติธรรม มีสันติภาพ มีสิ่งแวดล้อมดี มีจิตใจดีมีความเมตตากรุณา เป็นต้น จากนั้นจึงพยายามวัดปริมาณของปัจจัยเหล่านั้นโดยควรมีจำนวนปัจจัยน้อยที่สุดที่สามารถบ่งบอกถึงสภาพความอยู่เย็นเป็นสุขได้อย่างแม่นยำ
3. วัดเชิงอัตวิสัย	ถามความรู้สึกของประชาชนว่าอยู่เย็นเป็นสุขมากน้อยเพียงใด ซึ่งความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชนมักเป็นผลมาจาก ความพอกินพอใช้ สุขกายสบายใจ มีความปลอดภัย มีศักดิ์ศรี มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องของส่วนรวมเป็นต้น อย่างไรก็ตาม แม้มีกระแสความคิดที่ว่า การวัดเชิงอัตวิสัยเชื่อถือไม่ได้แต่ไม่ควรตัดทิ้งไป ควรลองวิจัยเปรียบเทียบกับวิธีอื่นๆถ้าใช้ได้ การสำรวจสภาพความอยู่เย็นเป็นสุขก็จะง่ายขึ้นอีกมาก

ที่มา: สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. (2549). *กรอบแนวคิดการพัฒนาดัชนีชี้วัดความอยู่เย็นเป็นสุข*. ภาคผนวก

4. ดัชนีวัดความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index: HAI) จัดทำโดยสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) มีกรอบแนวคิดโดยนำแนวคิดดัชนีความขัดสน (Human Devprivation Index : HDI) มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมไทย เพื่อสะท้อนสถานการณ์ของการพัฒนาคนอย่างเป็น

ระบบ แสดงถึงความก้าวหน้าและความเหลื่อมล้ำของประชาชนในจังหวัดต่างๆของประเทศไทย เป็นการมองภาพของผลการพัฒนาในเชิงบวกมากกว่าจะมุ่งเน้นที่ความขาดแคลนขัดสน โดยมีดัชนีชี้วัด ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา ชีวิตการงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม ครอบครัว ชีวิตชุมชน การคมนาคม และการมีส่วนร่วมของคนในสังคม

5. ดัชนีความสุขมวลรวมของประชาชนภายในประเทศ (Gross Domestic Happiness Index : GDHI) จัดทำโดยสำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มีกรอบแนวคิดคือ การวัดความอยู่เย็นเป็นสุขทั้งสิ่งที่จับต้องได้และเป็นรูปธรรมและนามธรรมของประชาชน ใช้การประเมินภาพรวมของชีวิตที่ประกอบไปด้วยการอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีดัชนีทั้งหมด 11 ตัว ซึ่งถูกรวมนำมาคำนวณดัชนีความสุขมวลรวมของแต่ละบุคคล แล้วนำมารวบรวมปีนของประชาชนระดับจังหวัด ระดับภาค และท้ายที่สุดระดับประเทศต่อไปตามลำดับ ตัวชี้วัดประกอบด้วย คำถาม 68 ข้อ ครอบคลุมดัชนีชี้วัดทั้ง 11 ตัว ได้แก่ สภาพแวดล้อม ที่พักอาศัย โครงสร้างพื้นฐานของระบบสาธารณสุขบุคคล บรรยากาศของคนในชุมชนที่พักอาศัย ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว สุขภาพร่างกาย สุขภาพใจ สภาวะเศรษฐกิจของตนเอง การศึกษาธรรมชาติและ การจัดทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรมและประเพณีไทย กระบวนการยุติธรรมและความเป็นธรรมในสังคมและสถานการณ์ในปัจจุบัน

6. ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (Thai Happiness Indicators : TMHI-66) จัดทำโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข มีกรอบแนวคิดโดยสรุปคือ สภาพชีวิตที่มีความสุข หมายถึงสุขภาพจิตที่ดี เนื่องจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต รวมทั้งการมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีโดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ดัชนีชี้วัดประกอบด้วยคำถาม 66 ข้อ โดยแบ่งดัชนีชี้วัดออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ สภาพจิตใจ คุณภาพของจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ และปัจจัยสนับสนุน

7. ดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness: GNH) ในช่วงปี 2547 ประเทศภูฏานได้เสนอดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ โดยวิวัฒนาการมาจากลักษณะที่เป็นส่วนประกอบของสังคมภูฏาน ตั้งแต่ก่อนปี พ.ศ. 2502 ซึ่งระบบสังคม-เศรษฐกิจยังอยู่ในกรอบของค่านิยมแบบชาวพุทธและศักดินา โดยอดีตพระราชราชาธิบดี จิกเม ดอร์จี วังชุก (Jigme Dorji Wangchuck) ทรงริเริ่มเป็นพระองค์แรก และได้ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับเป้าหมายของการพัฒนาว่า “...เป็นการสร้างความเจริญมั่งคั่งและความสุขของประชาชน...” ต่อมาพระราชราชาธิบดีจิกเม ยิงเซ วังชุก (Jigme Singye Wangchuck) ทรงเป็นผู้เพิ่มเติมรายละเอียด โดยทรงประกาศในปีแรกที่ทรงขึ้นครองราชย์ว่า “...นโยบายของประเทศเรา คือ การผดุงเอกราชให้มั่นคงเพื่อให้บรรลุการพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ ความมั่งคั่งและความสุขสำหรับประเทศของเราและประชาชน...” โดยแนวคิดเรื่องความสุขมวลรวมประชาชาติ ยึดหลักว่า การพัฒนาสังคมมนุษย์ที่แท้จริงเกิดจากการพัฒนาทางด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไปเพื่อเติมเต็มและส่งเสริมซึ่งกันและกัน GNH ในบริบทของภูฏานจึงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสพบความสุขได้อย่าง

เท่าเทียมกัน โดยมีหลักการสำคัญ 4 ประการ หรือ เสาหลักแห่งความสุขทั้ง 4 (Four pillars of happiness) คือ

- 1) การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (sustainable economic development)
- 2) การอนุรักษ์และส่งเสริมคุณค่าทางวัฒนธรรม (cultural conservation)
- 3) การรักษาสีงแวดล้อมทางธรรมชาติ (nature preservation) และ
- 4) การมีธรรมาภิบาล (good governance)

8. ดัชนีความสุขโลก (Happy Planet Index : HPI) จัดทำโดยสถาบันเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ (New Economics Foundation: NEF) มีกรอบแนวคิดคือ เพื่อสะท้อนเป้าหมายของการพัฒนาที่ให้ความอยู่ดีมีสุขระดับสูงแก่บุคคลทุกคน ทั้งด้านความสุขเชิงภาวะวิสัยและมีความสุขเชิงอัตวิสัย ภายใต้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีขีดจำกัดและมีความเท่าเทียม เพื่อผลพวงในด้านความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ดัชนีชี้วัดได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ผลกระทบด้านความมีชีวิตยืนยาวและประสิทธิภาพของระบบนิเวศจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

9. การสำรวจข้อมูลเรื่องความสุข จัดทำโดย General Social Surveys (GSS) ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลความสุขของประชาชนในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประจำทุกปี นับตั้งแต่ปี 1972 จนถึงปัจจุบัน มีวิธีการวัดความสุขของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่ได้ระบุกรอบแนวคิด แต่วัดจากการตอบคำถามจำนวน 1 ข้อ คือ “ถ้าหากทุก ๆ เรื่องมารวมกันคุณคิดว่าชีวิตปัจจุบันของคุณเป็นอย่างไร” แล้วให้บุคคลเลือกคำตอบ 1 ข้อ จากทั้งหมด 3 ตัวเลือก

- 1) คุณสามารถพูดได้ว่าชีวิตคุณมีความสุขมาก
- 2) คุณสามารถพูดได้ว่าชีวิตคุณมีความสุขปานกลาง
- 3) คุณสามารถพูดได้ว่าชีวิตคุณไม่มีความสุขเลย

10. การวัดความสุขในชีวิตของประชาชน จัดทำโดย German Socio-Economic Panel Study(GSOEP) มีวิธีการวัดความอยู่ดีมีสุข (Subjective Well-being: SWB) ของแต่ละบุคคล ซึ่งไม่ได้ระบุกรอบแนวคิด แต่วัดจากการตอบคำถามจำนวน 1 ข้อ คือ “ถ้าหากทุกเรื่องมารวมกันคุณรู้สึกมีความสุขกับชีวิตมากน้อยเพียงใด” โดยผู้ศึกษาจะมีเกณฑ์ให้บุคคลเลือกความสุข ตั้งแต่ 0 แปลว่าไม่มีความสุขเลย ถึง 10 แปลว่ามีความสุขมากที่สุดแล้วนำค่าที่ได้ไปเป็นตัวแทนความสุขของบุคคล วิธีการนี้มีข้อสมมติฐานที่สำคัญ 3 ข้อ

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนสามารถและเต็มใจที่จะตอบคำถามเกี่ยวกับการวัดความสุขในชีวิต
- 2) มีความสัมพันธ์ระหว่างคำตอบที่ได้รับจากการตั้งคำถามกับประเด็นที่เกี่ยวข้องความเป็นอยู่ที่ดีในเชิงเศรษฐศาสตร์
- 3) สามารถเปรียบเทียบความสุขของแต่ละคนได้ และแต่ละช่วงความสุขมีค่าเท่ากัน

กล่าวโดยสรุป การวัดระดับความสุขเป็นที่สนใจในหลายระดับและหลายหน่วยงาน ซึ่งเกณฑ์หรือดัชนีชี้วัดนั้น จะมีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพท้องถิ่นที่จะวัด กลุ่มเป้าหมาย

และความต้องการนำผลที่ได้ไปใช้ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแนวทางการวัดระดับความสุขที่กล่าวถึงจะพบว่า มีลักษณะร่วมกันที่สำคัญอยู่ประการหนึ่ง นั่นคือ ความสุขจะเป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ระหว่างลักษณะหรือปัจจัยทางกายภาพกับสภาวะทางจิตใจ อารมณ์และความรู้สึก

3.4 ความหมายของการทำงาน

รูและบายาส์ (Rue; & Byars. 2003) กล่าวถึงการทำงานว่าเป็นประสบการณ์ทางสังคมของบุคคลที่เกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม การรับรู้บทบาท และผลผลิตเชิงผลลัพธ์

เวิทเทินและคาเมรอน (Whetten; & Cameron. 2002) กล่าวว่าการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความสามารถและการจูงใจที่เกิดขึ้นในบุคคล ซึ่งความสามารถเกิดจากความฉลาด การเรียนรู้ และแหล่งทรัพยากร ส่วนการจูงใจเกิดจากความปรารถนา และพันธะสัญญา

แมทเทนสัน (Mattenson. 2002) กล่าวว่าการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญยิ่งในศตวรรษที่ 21

ครีทเนอร์และคินิกิ (Kreitner; & Kinicki. 2001) กล่าวว่าการทำงานเกิดจากการรวมกันระหว่างความพยายาม ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคล

กิบสัน (Gibson. 2000) กล่าวถึงการทำงานว่าเป็นการรวบรวมผลลัพธ์ทั้งหมดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญของจุดมุ่งหมายขององค์การทั้งด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเกณฑ์ต่าง ๆ ของประสิทธิผล

เชอร์เมอเทอร์น (Shermertorn. 1999) กล่าวว่าการทำงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จในงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน หรือโดยกลุ่ม

รงชัย สันติวงศ์ (2545) กล่าวว่า การทำงานหมายถึง การทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การทำงานหมายถึง การกระทำกิจกรรมในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพ โดยอาศัยความสามารถ ทักษะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ความพยายาม การจูงใจ การรับรู้ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

มีนักคิด นักวิชาการกล่าวถึงความสุขในการทำงานไว้หลายท่าน โดยมีหลักการและแนวคิดที่น่าสนใจดังนี้

แมนเนียน (Manion. 2003) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจาก

พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆและความรู้สึกเป็นสุขตลอดจนรับรู้ว่ายู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักความปรารถนาดีต่อกัน

2. ความรักในงาน (love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็้องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทนายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามเกี่ยวกับงานที่ได้ปฏิบัติของตนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่มีในการปฏิบัติงานงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

วาร์ (อภิชัย ภูพานิช. 2550: 42; อ้างอิงจาก Warr. 1990) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้สึกมีแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความมีแรงจูงใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

บทความเรื่อง The Happiness Factor เขียนโดย Mark Vicker ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข (Components of Happiness) 3 ประการที่กล่าวโดย Martin Seligman ประธานของ American Psychological Association ว่ามีดังนี้ (รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550: 36)

1. ความสามารถของบุคคลที่จะมีความรู้สึกตื่นเต้นกับสิ่งที่ตนปรารถนาหรือพอใจ

2. ความรู้สึกผูกพันกับงานอย่างจริงจัง งานที่ทำด้วยความริเริ่ม ความรัก

3. ความรู้สึกว่าการทำงาานั้นตอบสนองหรือมีส่วนกับความสำเร็จขององค์กร

อภิชาติ ภูพานิช (2550: 26) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานพบว่าการวัดระดับความสุขในการทำงานต้องวัดจาก 7 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายและการบริหารองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนด

นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายขององค์กร ธรรมเนียมขององค์กร

2. การจัดสวัสดิการด้านการเดินทางและที่อยู่อาศัยโดยหน่วยงานเป็นผู้จัดให้

บุคลากร

3. ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ต้องเป็นธรรมและเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำ

4. ความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานทั้งกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ได้แก่ ความรู้สึกใคร่ปรองดอง ความรู้สึกต่อชุมชนขององค์กร สัมพันธ์สนิทสนม ไม่แบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน เป็นต้น

5. ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขนาดขององค์กร ชื่อเสียง ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร บทบาทและหน้าที่การทำงานในองค์กรที่สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ

6. โอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงานและการ

เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ การสร้าง

ความสมดุลทางชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวหรือความเป็นส่วนตัวของบุคคลและการแบ่งปันเวลาในการทำงานและการเดินทาง

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550: 47) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ ซึ่งจากการศึกษาพบว่ามิติที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมีทั้งหมด 5 มิติ คือ

1. มิติทางด้านผู้นำ

2. มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

3. มิติทางด้านงาน
4. มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร

ศิริพร ดันติพุลวินัย (2538) กล่าวว่า การทำงานให้สนุกและบังเกิดผลดีจำเป็นต้องสร้างทัศนคติที่เป็นบวกขึ้นเพื่อร่างกายจะได้หลั่งสารสุข หรือสารบุณญ (Endorphin) ออกมาทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานให้เกิดผลดีมีคุณภาพ เพราะจิตใจสบาย ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดพลังในการทำงาน

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานไม่มีสูตรสำเร็จ แต่สิ่งที่ต้องมีคือ การมีวินัยในตนเอง ต้องรู้จักตนเอง ว่าชอบอะไร ทำอะไรแล้วจึงจะมีความสุขเป็นสิ่งสำคัญมากกว่า รู้สึกตนเองมีคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจจึงจะส่งผลให้เกิดความสุขได้

ไลยูโบเมิสกี (Lyubomirsky. 2001) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่างทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ แรงจูงใจ ตลอดจนแนวคิดเชิงบวกและแนวคิดเชิงจริยธรรม อีกทั้งยังอธิบายว่าความสุขให้ผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง

เกษม ดันติผลาชีวะ (2544) กล่าวว่า ถ้าคนเราต้องการอำนาจเพื่อจะแก้ไขอะไรต่าง ๆ ได้ตามตั้งใจไว้ หากเราเริ่มต้นด้วยวิธีการไม่ถูกต้อง เราคงไม่สามารถทำอะไรได้สำเร็จแน่และไม่เคยเห็นใครมีความสุขสักคน ซึ่งสิ่งหนึ่งที่เขามักจะขาด คือ ความนับถือและความภาคภูมิใจในตนเอง (Self esteem) ทั้งนี้เพราะเขาไม่ได้ขึ้นสู่ตำแหน่งด้วยความสามารถ จึงต้องพยายามหลอกตัวเองและหลอกคนอื่นอยู่ตลอดเวลา บางคนจึงชดเชย (Compensate) ด้วยการวางตัวกว้างหรือยิ่งใหญ่กว่าคนธรรมดาแล้ว ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หรือไม่ นอกจากนี้อีกกล่าวว่า ความสุขเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่สมหวังในสิ่งที่ตนต้องการ มีองค์ประกอบของความพออยู่ 3 ประการคือ พอเพียง พอดี และพอใจ อีกทั้งยังเห็นว่าความสุขอยู่ที่ความพอใจเป็นสำคัญ หากคนเราไม่พอใจในสิ่งที่ตนกระทำแล้วจะหาความสุขไม่ได้เลย

เกษม ดันติผลาชีวะ (2545) กล่าวถึง ความสุขกับการทำงานว่าเป็นการทำงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคง มีผลตอบแทนที่คุ้มค่า บรรยากาศและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความก้าวหน้าในการทำงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล แต่อีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของบุคคลยิ่งกว่าความสามารถในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานราชการได้รับผลกระทบมากกว่าเอกชน เนื่องจากหน่วยงานเอกชนนั้นผู้บริหารเป็นเจ้าของกิจการ ย่อมต้องการคนดีมีความสามารถในการทำงานแต่ผู้บริหารหน่วยราชการมักจะไม่รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และไม่คอยรักษาผลประโยชน์ให้องค์กร อันเป็นเหตุให้การเล่นพรรคเล่นพวกปรากฏเป็นเรื่องราวให้ข้าราชการ และลูกจ้างต้องเสียขวัญหมดกำลังใจในการทำงานอยู่เสมอ

ประยูทธ ปยุตโต (2545) กล่าวว่า การกระทำที่ก่อให้เกิดความสุขต้องประกอบด้วยปัญญาและเจตนาดี ในทางพุทธศาสนาถือว่าการได้เข้าถึงปัญญาเข้าถึงความเป็นจริงเป็นความสุขที่สมบูรณ์ที่สุด

ดวงพร เลหาบุตร (2546) กล่าวว่า ความสุขอยู่ที่ความคิด สิ่งภายนอกทั้งหลายไม่อาจกำหนดให้บุคคลมีความสุขอย่างแท้จริงได้ และสิ่งที่เป็นรางวัลสูงสุดในชีวิต คือ การได้มีโอกาสทำงานที่ตนรัก

วิทยา นาควัชระ (2543) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมาในเรื่องความเก่ง ความดี มีประโยชน์ มีคุณค่า ทำให้ชีวิตมีความสุข และเป็นชีวิตที่อยู่อย่างสง่างาม

ชีวะนนท์ พีชสะกะ (2544) ศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจส่งเสริมให้เกิดความสุขความสำเร็จในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป แนวคิดการทำงานที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จ มีดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่องานแม้มีอุปสรรคก็ไม่ทอดย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้ (ลดาวลัย รวมเมฆ. 2544; ศิริพร ตันติพุลวินัย. 2538; อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2547; Diener. 2003; Manion. 2003; Stracota. 2003; Kall. 2004)

2. งานที่ทำทลายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่คอยทลายความสามารถ มีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำทลายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญา และอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ (ชีวะนนท์ พีชสะกะ. 2544; เสาวรศ คงชีพ. 2545; ทศนีย์ ทองประทีป. 2545; Diener. 2003; McClelland. 1987; Manion. 2003; Kall. 2004)

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ได้ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโสมภณี แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข (วิทยา นาควัชระ. 2543; เกษม ตันติผลลาชีวะ. 2544; ชีวะนนท์ พีชสะกะ. 2544; อภิชัย มงคล และคณะ. 2545; ดวงพร เลหาบุตร. 2545; Diener. 2003)

4. งานที่มีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงานทำให้บุคคลมีความสุข และสร้างสรรค์สิ่งดีงามในสังคม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2538; โสภณ สุภาพงษ์. 2542; พาริดา อิบราฮัม. 2543; นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร. 2544) คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัยบนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียน ส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิง

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคต การศึกษาต่อ การวางแผนการทำงานเพื่อให้ได้ตามเวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนร่วมองค์กร แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำนุบำรุงจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจเพราะรู้สึกว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ดิดขึ้นมานาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้าทำให้มีแรงจูงใจ ฟุ้งพอใจ และมีความสุข (ชมชื่น สมประเสริฐ. 2542)

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานภาพ และทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต (สายสมร เฉลยกิตติ. 2545)

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานเพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจโดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ภัสวรรณ ภูเจริญ. 2542)

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน (นียดา ผุยเจริญ. 2545)

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพตลอดจนความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้ (ประภัสสร จันทศรีธธาการ และยุพิน อังสุโรจน์. 2546)

10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความสำเร็จโดยเฉพะงานที่ทำทหายและใช้เขาว์ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์ (เสาวรส คงชีพ. 2545)

สรุปความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์

เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

3.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิตเกิดจากกระบวนการประเมินชีวิตโดยรวมของบุคคล ซึ่งบุคคลจะสร้างหรือกำหนดมาตรฐานตามการรับรู้ตนเอง จากนั้นจึงเปรียบเทียบมาตรฐานที่ตนสร้างขึ้นนั้นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในชีวิต การประเมินความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินจากภายในบุคคลซึ่งมีลักษณะค่อนข้างคงที่และไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะอารมณ์ในขณะประเมิน (Pavot; et al. 1991) เมื่อบุคคลเปรียบเทียบมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการดำเนินชีวิตของตนกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วพบว่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมีคุณค่าเกินมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ บุคคลนั้นก็จะประเมินชีวิตของตนเองและรับรู้ว่าคุณค่ามีความพึงพอใจในชีวิต ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้นเปรียบเทียบแล้วพบว่าประสบการณ์ที่เกิดขึ้นมีค่าน้อยกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็จะประเมินตนเองว่าไม่มีความพึงพอใจในชีวิต

ไดเนอร์ (Diener. 1984: 542-543) กล่าวว่าการศึกษาถึงหนทางที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขได้เริ่มมานานแล้ว การศึกษาในเรื่องนี้มีการใช้คำแทนกันไปมา ระหว่างคำว่า ความสุข (Happiness) ความผาสุก (Subjective Well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ขวัญกำลังใจ (Morale) ทศนคติต่อชีวิตชีวิตในทางบวก (Positive Affectivity) ในอดีตมีความเข้าใจว่าบุคคลที่มีความสุขในการดำเนินชีวิตเป็นบุคคลเพศหญิงหรือชายก็ได้ที่ยังมีอายุน้อย สุขภาพแข็งแรง ได้รับการศึกษาที่ดี มีรายได้สูง เป็นคนเปิดเผย มองโลกในแง่ดี ปราศจากความกังวล นับถือศาสนา สมรสแล้วมีความสุขนับถือตนเอง มีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง มีแรงบันดาลใจ และระดับความฉลาดมากน้อยเพียงใดก็ได้ ต่อมาเมื่อมีการศึกษาในเรื่องนี้มากขึ้นและพยายามหาคำจำกัดความให้ชัดเจนขึ้น ไดเนอร์ (Diener. 1984: 543) กล่าวถึงกลุ่มผู้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตว่าสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มแรก เป็นนักปรัชญาในอดีตที่กำหนดเกณฑ์ขึ้นมาตัดสินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลอื่น เช่น ความพึงพอใจในชีวิตเกิดจากการทำความดีหรือการเข้าร่วมพิธีทางศาสนา เกณฑ์ดังกล่าวแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมและยุคสมัย ดังเช่นในสมัยอริสโตเติลใช้ความดีเป็นมาตรฐานในการตัดสินชีวิตคน โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิต บุคคลที่ประกอบคุณงามความดีในชีวิตจึงจะได้รับสิ่งที่เขาเรียกว่ายูเดโมเนีย (Eudaemonia) ยูเดโมเนียเป็นเกณฑ์ทางสังคมที่ยุคอริสโตเติลตั้งขึ้นใช้ตัดสินความพึงพอใจในชีวิตของคนในสมัยนั้น

กลุ่มที่ 2 เป็นนักสังคมศาสตร์ กลุ่มนี้เชื่อว่าความพึงพอใจในชีวิตมาจากการประเมินคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ที่บุคคลเลือกเองมาเป็นมาตรฐานในการตัดสินชีวิตตนเอง แนวคิดนี้ได้รับความนิยมนิยมมากในศตวรรษที่ผ่านมา แต่แท้จริงแล้วมีผู้เห็นด้วยกับแนวคิดนี้มานานแล้ว ดังเช่นมาร์คัส อูเลียส (Marcus Aurelius) กล่าวว่า “ไม่มีผู้ใดมีความสุข หากเขาไม่คิดเช่นนั้น” นัก

สังคมศาสตร์ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตภายในขอบเขตของความผาสุก และแนวความคิดนี้ความผาสุกสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในชีวิต

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มแนวคิดที่เน้นประสบการณ์ทางอารมณ์ ความหมายของความพึงพอใจในชีวิตในกลุ่มนี้ใกล้เคียงกับความหมายของ ความสุข ที่ใช้ในปัจจุบัน โดยเน้นที่ประสบการณ์ทางอารมณ์ของบุคคลและให้ความสำคัญกับอารมณ์ทางบวก (Positive affectivity) ของบุคคลมากกว่าประสบการณ์อารมณ์ทางลบ (Negative affectivity) ซึ่งหมายถึงทั้งการมีอารมณ์ที่น่าพึงพอใจในชีวิตส่วนใหญ่ หรือมีแนวโน้มอารมณ์ในทางบวกอยู่เสมอ ผู้ที่ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตในกลุ่มนี้สนใจศึกษาความพึงพอใจในชีวิตร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ และมีการสร้างแบบวัดเพื่อใช้ในการประเมินข้อมูลเชิงประจักษ์

ซินและจอห์นสัน(Diener; et al. 1985: 71 citing Shin and Johnson. 1978) กล่าวว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลในภาพรวมตามสิ่งที่บุคคลเลือกเป็นเกณฑ์ การตัดสินความพึงพอใจขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมของเขากับสิ่งที่ถูกคิดว่าเป็นมาตรฐานที่เหมาะสม

ไดเนอร์ (Diener. 1984: 550) กล่าวว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นการตัดสินชีวิตของบุคคลตามการรับรู้ที่ครอบคลุมชีวิตในภาพรวม และเป็นมิติหนึ่งของความผาสุก (Subjective well-being)

วินฮูเวน (Judge; Boudreau; & Bretz, Jr. 1994: 768 citing Veenhoven. 1991) นิยามความพึงพอใจในชีวิตว่าหมายถึงความสุข เป็นระดับการตัดสินใจความชื่นชอบคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนหนึ่งมีระดับคงที่โดยเป็นผลมาจากคุณลักษณะทางพันธุกรรมหรือประสบการณ์ในวัยเด็ก และอีกส่วนหนึ่งเป็นส่วนที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามแต่ปัจจัยอื่น ๆ ในชีวิตของบุคคล เช่น คุณภาพชีวิต สถานภาพสมรสและอายุ

ลูคัส ดินเนอร์และซูฮ์ (Lucas; Diener; & Suh. 1996: 616-617) กล่าวว่า เมื่อบุคคลตัดสินความพึงพอใจในชีวิต บุคคลจะไตร่ตรองถึงจำนวนเวลาที่เขาอยู่ในอารมณ์ที่เป็นสุข เปรียบเทียบกับจำนวนเวลาที่ไม่เป็นสุข จำนวนของประสบการณ์ความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ และความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกับการมองโลกในแง่ดี (Optimism) การมองโลกในแง่ดีเป็นความคาดหวังทุกอย่างไปถึงผลลัพธ์ในอนาคตว่าจะได้รับผลลัพธ์ที่ชื่นชอบ เมื่อบุคคลเชื่อว่าการกระทำของเขานำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ ก็จะยืนยันการกระทำต่อไป แต่ผู้ที่เชื่อว่าจะพบกับความล้มเหลว ก็จะถอนตัวและความพยายามออกจากเป้าหมายที่ตั้งขึ้น ในขณะที่ความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกของชีวิตบุคคลในภาพรวม

สรุปได้ว่า ผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตมีความเห็นตรงกันว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นตัวแปรเชิงอัตนัยตัวแปรหนึ่งที่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ (Diener; & Suh. 1997) บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะเป็นผู้ที่กระตือรือร้น มีสุขภาพกายและจิตดี มีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม ความพึงพอใจในชีวิตจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับบุคคลทุกวัย และเป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาอย่างต่อเนื่องทั้งในแง่

ของสังคมวิทยาและจิตวิทยา ผู้วิจัยแต่ละท่านก็มีแนวคิดและมุมมองในการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิตแตกต่างกันออกไปดังนี้

ทฤษฎีการสนองความต้องการของมาสโลว์

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต พบว่าหลายแนวคิดมีรากฐานมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 24-25) ซึ่งอธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอ และเป็นการยากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสูงสุด ยกเว้นในช่วงเวลาสั้นๆ ทั้งนี้ เพราะธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อความปรารถนาอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะมี ความปรารถนาอย่างอื่นเข้าแทนที่ เป็นเช่นนี้เรื่อยไป และลักษณะเฉพาะของชีวิตก็คือ การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ปรารถนา นั่นคือ เมื่อใดที่มีความปรารถนาเกิดขึ้นก็จะมีแรงขับ และเกิดความพึงพอใจจากการที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนา ซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ ของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความปรารถนาขั้นพื้นฐานของบุคคล และเพิ่มความ ต้องการจากระดับต่ำสู่ระดับสูงขึ้นไปตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต
3. ความต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับนับถือ
5. ความต้องการความสำเร็จและรู้สึกสมบูรณ์ในชีวิต

ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานที่ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ เช่น ความต้องการพักผ่อน ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น ความต้องการความปลอดภัยนั้น เป็นช่วงปกป้องให้ชีวิตรอดพ้นภัยอันตรายทั้งปวงและเป็นอิสระจากความกลัว ความวิตกกังวล และความยุ่งยากสับสน ความต้องการสองขั้นนี้เป็นความต้องการในระดับพื้นฐานของการมีชีวิต ส่วน ความต้องการในระดับสูงขึ้นมาเป็นความต้องการทางตันจิตใจ บุคคลมีความต้องการที่จะได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ ต้องการสร้างสัมพันธภาพและเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ต้องการเพื่อน ต้องการความรัก นอกจากนั้นบุคคลยังต้องการมีความนับถือในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องการเป็นผู้มีความสามารถ ต้องการความสนใจ การยกย่องชมเชย และในลำดับสุดท้ายมนุษย์ทุกคนต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต

ความต้องการทั้งหลายนี้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาความตอบสนองจนพอใจ ดังนั้นในการประเมินความพึงพอใจของบุคคลจึงสามารถประเมินได้จากสภาวะการณ์ต่างๆ ว่ามี ผลตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่างๆ อย่างไร ซึ่งหากความต้องการได้รับการตอบสนองมาก บุคคลย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจมาก หากความต้องการได้รับการตอบสนองน้อย บุคคลย่อมมีความพึงพอใจน้อยหรือไม่พึงพอใจในชีวิตได้

แนวคิดของนิวการ์เทินและคณะ

นิวการ์เทิน ฮาวิจเฮิร์ท และโทบิน (Neugarten; Havighurst; & Tobin. 1961: 134-143) ได้ศึกษาความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ และระบุว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นการประเมินชีวิตทั้งในอดีตและปัจจุบันด้วยกรอบอ้างอิงภายในแต่ละบุคคล ดังนั้น บุคคลผู้นั้นเองจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่จะตัดสินความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งวิธีการนี้จะมีประสิทธิภาพมากกว่าการเก็บข้อมูลโดยการสังเกต และประเมินจากบุคคลภายนอก เนื่องจากความพึงพอใจในชีวิตเป็นเรื่องของจิตใจ บุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะเป็นผู้ที่รู้สึกเป็นสุขกับกิจวัตรประจำวัน ตระหนักถึงคุณค่าของการมีชีวิต และยอมรับทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในชีวิตอย่างแน่วแน่ บรรลุเป้าหมายหลักในชีวิต มองตนเองในทางบวก มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติและอารมณ์ในทางบวก จึงสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นเครื่องหมายของการมีสุขภาพจิตที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งนำไปสู่สุขภาวะของบุคคลที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะประกอบด้วยลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความกระตือรือร้นในชีวิต (Zest versus Apathy) หมายถึง ความพอใจในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน กระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมต่างๆ มีความคิดที่จะทำสิ่งใหม่ๆ มีความสนใจในตนเอง พยายามในสภาพที่เป็นอยู่
2. ความตั้งใจและความอดทนต่อชีวิต (Resolution and Fortitude) หมายถึง ยอมรับว่าชีวิตมีความหมายและยืนหยัดต่อปัญหาหนักๆ ในชีวิตได้ โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ในอดีตที่เกิดขึ้น และมองว่าปัญหาเหล่านั้นเป็นประสบการณ์ชีวิต
3. ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (Congruence between Desired and Achieved Goals) หมายถึง ความรู้สึกที่ได้บรรลุเป้าหมายชีวิตตามที่ได้ออกหวังไว้และในช่วงที่ผ่านมาเคยประสบความสำเร็จในเรื่องที่สำคัญๆ มาแล้ว
4. อัตมโนทัศน์ในทางบวก (Positive Self Concept) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีสุขภาพดี มีความภูมิใจในความสำเร็จในชีวิต รู้สึกว่าคุณค่าตนเองยังมีความสำคัญสำหรับผู้อื่นและสังคม สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นและการเปลี่ยนแปลงในชีวิตได้
5. มีอารมณ์ทางบวก (Mood Tone) หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุข มีทัศนคติและอารมณ์ที่ดีต่อผู้อื่นและสิ่งต่างๆ รอบตัว มีความพอใจในเหตุการณ์ปัจจุบัน ไม่รู้สึกเศร้า โดดเดี่ยว หรือขมขื่น

แนวคิดของแคมป์เบล

แคมเบล (Cambell. 1986) ระบุว่าคุณภาพชีวิตเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตโดยเขาเชื่อว่าบริบทและปัจจัยต่างๆ ในชีวิตมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในชีวิต เขาได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริบทต่างๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตกับการรับรู้สุขภาวะของบุคคล ผลพบว่าบุคคลที่อยู่ในสภาพที่แตกต่างกันก็จะมีรูปแบบสุขภาวะแตกต่างกัน และรูปแบบนี้ก็จะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่ แคมเบลยังเสนอเพิ่มเติมว่าสุขภาวะของบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการประเมินทางปัญญานี้จะเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว หรือไม่

สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น การเกิด การเสียชีวิต การสมรส อุบัติเหตุ ความเจ็บป่วย ภาวะว่างงาน หรือสถานการณ์อื่นๆที่อาจส่งผลกระทบต่อการประเมินชีวิตของบุคคล

แนวคิดของพอยทรีนาวด์

พอยทรีนาวด์ (Poitrenaud. 1979: 724-725) ให้ทัศนะว่าความพึงพอใจในชีวิตต้องประกอบด้วยด้านต่างๆดังนี้

1. ชีวิตการทำงาน (Professional Life) ต้องมีความพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
2. ความรู้สึกทางอารมณ์ (Sentimental Life) เช่น มีความพอใจในแง่ของความรัก
3. ชีวิตครอบครัว (Family Life) มีความพอใจในสัมพันธภาพในครอบครัว คู่สมรสญาติพี่น้อง
4. ชีวิตสังคม (Social Life) มีความพอใจกับกิจกรรมสังคม
5. การใช้เวลาว่าง (Leisure Activities) มีความพอใจกับกิจกรรมต่างๆ ที่สนใจ เช่น งานอดิเรก กีฬา

แนวคิดของฟลานาแกน

ฟลานาแกน (Flanagan. 1978: 138-147) ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวอเมริกัน พบว่ามีมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตนั้นคือความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ อันเป็นความต้องการของบุคคล ซึ่งเป็นทัศนะที่สอดคล้องกับมาสโลว์ โดยฟลานาแกนได้แบ่งความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตออกเป็น 5 ด้าน โดยแต่ละด้านมีข้อปลีกย่อย ดังนี้

1. ด้านร่างกายและสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต
 - 1) องค์ประกอบในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ความปลอดภัยในทรัพย์สิน
 - 2) สุขภาพและความปลอดภัยส่วนบุคคล คือ ความปลอดภัยจากความเจ็บป่วยด้านร่างกายและจิตใจ ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอันตรายอื่นๆ
2. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
 - 1) สัมพันธภาพกับคู่สมรสหรือคู่รัก
 - 2) การมีและได้เลี้ยงดูบุตรหลาน
 - 3) สัมพันธภาพกับบิดามารดาและบุคคลอื่นๆในครอบครัว
 - 4) สัมพันธภาพกับเพื่อน
3. ด้านกิจกรรมในสังคม
 - 1) กิจกรรมที่ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมบุคคลอื่นๆในสังคม เช่น เป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มอาสาสมัคร และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
 - 2) กิจกรรมในท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐ
 - 3) ด้านการพัฒนาตนเอง และความสมหวังในการทำงาน

- 4) การพัฒนาด้านสติปัญญา ได้แก่ การเรียนรู้ การเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา มีความสามารถในการแก้ปัญหา เพิ่มความเข้าใจในด้านต่างๆของชีวิต
 - 5) ความเข้าใจในส่วนบุคคล และการวางแผนของตนเอง ได้แก่ การมีเป้าหมายในชีวิต มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินชีวิต การตัดสินใจ และวางแผนในกิจกรรมและบทบาทของตน
 - 6) การประกอบอาชีพการงาน มีความสนใจในงาน ได้รับการยอมรับ ประสบความสำเร็จในงาน ได้รับการตอบแทนที่ดี
 - 7) การแสดงความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ๆ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ
4. ด้านการมีสันถนาการ
- 1) การเข้าสังคม พบปะสังสรรค์กับบุคคลใหม่ๆ ทั้งในและนอกบ้าน มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม
 - 2) การได้รับสิ่งบันเทิง ได้แก่ การดูโทรทัศน์ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์ หรือดูกีฬา
 - 3) การหาสิ่งหย่อนใจโดยตนเองเป็นผู้ปฏิบัติ เช่น การออกกำลังกาย การเล่นกีฬาและการท่องเที่ยว

แนวคิดของไดเนอร์

ไดเนอร์ (Diener, 1984) ระบุว่าการศึกษาในเรื่องสุขภาวะเน้นลักษณะ 3 ประการ คือ ประการแรก สุขภาวะเป็นอัตวิสัยซึ่งเป็นประสบการณ์เฉพาะของแต่ละบุคคล ประการที่สองในการประเมินจะใช้แบบวัดที่มีข้อความทางบวกเท่านั้น และประการที่สาม เป็นการศึกษาที่เน้นถึงการประเมินชีวิตโดยรวมของบุคคล ดังนั้นความพึงพอใจในชีวิตตามแนวคิดของไดเนอร์คือ กระบวนการประเมินคุณภาพชีวิตตามบริบทของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ หากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ บุคคลจะรายงานว่ามีความพึงพอใจในชีวิตสูง ซึ่งสรุปได้ว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นกระบวนการประเมินด้านความคิดที่แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบภายในของบุคคลเอง โดยที่ไม่ถูกชักนำจากปัจจัยภายนอก ไดเนอร์เชื่อว่าแต่ละบุคคลให้น้ำหนักกับองค์ประกอบของการมีชีวิตที่ดีไม่เท่าเทียมกัน และมีมาตรฐานเรื่องความสำเร็จในชีวิตแต่ละด้านแตกต่างกัน เขาจึงพัฒนาแบบวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction With Life Scale หรือ SWLS) ขึ้นเพื่อวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม (Pavot; & Diener, 1993) โดยอธิบายว่าแม้ปัจจัยเฉพาะ เช่น สุขภาพ ความมั่งมี และชีวิตสมรส เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม แต่ในที่สุด การให้น้ำหนักในการประเมินแต่ละปัจจัยก็จะเท่าๆกัน แบบวัดความพึงพอใจในชีวิตนี้สามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายได้และสามารถใช้แบบวัดนี้ชุดเดียวหรือใช้ร่วมกับแบบวัดอื่นๆที่วัดปัจจัยเฉพาะได้

ไดเนอร์เสนอว่านิยามของความสุขและสุขภาวะสามารถแบ่งออกได้ 3 หมวดหมู่ดังนี้

1. บริบทเกณฑ์ภายนอก/บริบทเกณฑ์มาตรฐาน (external/normative criteria) กอบ

ค่านิยมหรือวัฒนธรรมจะส่งผลต่อการรับรู้ความพึงพอใจในชีวิตหรือสุขภาวะของแต่ละบุคคล สุขภาวะจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลบรรลุลักษณะที่พึงปรารถนาที่เกิดจากกรอบอ้างอิงภายนอกบุคคล

2. บริบทเกณฑ์ภายใน/บริบทเกณฑ์เชิงอัตวิสัย (internal/subjective criteria) การประเมินปัจจัยที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตนั้นมีพื้นฐานมาจากบริบทที่บุคคลนั้นเลือกเอง ชินและจอห์นสัน (Diener. 1984 citing Shin; & Johnson. 1978) อธิบายว่าความสุข คือ การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวมโดยอ้างอิงจากบริบทที่บุคคลนั้นเลือกเอง และระดับของการบรรลุบริบทนั้นสามารถบ่งชี้ความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาวะได้

3. ภาวะภายใน/ภาวะทางอารมณ์ (internal/emotion state) ความหมายของการมีสุขภาวะในระดับนี้เน้นที่การมีประสบการณ์ด้านอารมณ์ที่เปลือยเปลี่ยวระหว่างกิจกรรมในชีวิต หรือมีความรื่นรมย์ ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องชี้วัดความพึงพอใจในชีวิตได้ ทั้งนี้บุคคลจะเป็นผู้กำหนดความพึงพอใจนี้ด้วยตนเอง ระหว่างการทำกิจกรรมประจำวัน บุคคลอาจรู้สึกมีความสุขพอใจ สร้างสรรค์ เบิกบาน ได้รับรางวัลทางสังคม หรือเกิดการเติบโตทางจิตวิญญาณ และอารมณ์เหล่านี้อาจก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

ไดเนอร์ อธิบายว่าความพึงพอใจในชีวิตเป็นตัวแปรเชิงอัตนัยตัวแปรหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพของบุคคล (Diener; & Suh. 1997) และยังเสนอว่าทั้ง 3 แง่มุมนี้ควรรวมกันเป็นการประเมินความพึงพอใจในชีวิตทั่วไปโดยรวม คือ นอกจากจะพิจารณาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต หรือ สุขภาวะแล้ว ปัจจัยภายในก็ถือเป็นสิ่งสำคัญ การวัดด้านต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้สามารถชี้ชัดได้ว่า ปัจจัยใดประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตของบุคคล และเอื้อต่อการสร้างแบบวัด ในการประเมินคุณภาพชีวิตอีกด้วย

3.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานนั้น กรีนเบิร์ก (Greenberg. 1993) ได้กล่าวว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมากกว่า 3,000 เรื่อง จึงเห็นได้ว่าการศึกษาวิจัยไว้เป็นจำนวนมาก ซึ่งการอธิบายหรือการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน โดยทั่วไปมุ่งเน้นเรื่องการวัดคุณลักษณะเชิงบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่องานและต่อองค์การ ลูธานส์ (พัฒนาพงศ์ หนูพันธ์. 2537. อ้างอิงจาก Luthans. 1992) ได้สรุปไว้ว่าการศึกษารื่องความพึงพอใจในงานมีมิติที่สำคัญ 3 มิติ คือ

1. ความพึงพอใจในงานเป็นอารมณ์ที่มีการตอบสนองจากทัศนคติในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังไว้ในทางที่ดีและผลตอบแทนในทางที่ดี
3. ความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ในหลายๆด้านของ

ทัศนคติ เช่น ลักษณะของงาน ค่าจ้างแรงงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่มีการศึกษากันมาก ซึ่งความหมายของความพึงพอใจในงานสามารถวิเคราะห์ และทำความเข้าใจในหลายแง่มุม ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงานในแง่มุมมองที่เป็นทัศนคติต่องาน (Job Satisfaction as Job

Attitude) ทักษะนี้เชื่อว่า ความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับงานความรู้สึกของคนต่องานนับเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ซึ่ง โรเซนเบิร์ก และฮอลล์แลนด์ (พัฒนาพงศ์ หนูพันธ์. 2537. อ้างอิงจาก Rosenberg.; & Halland. 1960.) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1.1 ส่วนที่เป็นความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ถ้าเป็นในเรื่องทัศนคติต่องานแล้ว ก็จะเป็นเรื่องความรู้ความเข้าใจของพนักงานต่องาน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องของเงินเดือน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือขั้นตอนของงานที่ทำ เป็นต้น

1.2 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หรือความรู้สึก (Affective Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ได้ความรู้ หรือความเข้าใจมาก่อนหรือเป็นความรู้ความเข้าใจเท่าที่ควรจะรู้ เช่น ความรู้สึกของคนที่มีต่องาน หรือต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น อารมณ์หรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบหัวหน้างาน หรือความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น

1.3 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นส่วนที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรม

2. ความพึงพอใจในงานในแง่มุมที่เป็นการจูงใจ (Job Satisfaction as Motivation) ทักษะนี้ เชื่อว่า การมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจูงใจ จะช่วยให้เข้าใจความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะการที่คนๆหนึ่งมาทำงานนั้นเนื่องมาจากมีบางสิ่งบางอย่างที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาและเมื่อได้รับสิ่งที่เขาต้องการมากเท่าใด เขาก็ยิ่งมีความสุขและมีความพึงพอใจในงาน

บารอนและกรีนเบิร์ก (Baron.; & Greenberg. 1990) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมาจากทัศนคติต่างๆที่บุคคลมีต่องานและส่วนสำคัญต่างๆของงาน และความพึงพอใจในงาน เป็นการตอบสนองที่มาจากความคิด ความรู้สึกและการประเมินงานของบุคคล ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factor) หมายถึงนโยบาย ได้แก่ ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น การจ่ายค่าชดเชยที่พนักงานรับรู้ว่ายุติธรรม นโยบายให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเขา การกระจายความรับผิดชอบและนโยบายในการบังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม

2. ปัจจัยด้านงาน (Aspects of Jobs) หมายถึง ลักษณะของงาน ปริมาณงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายและความมีคุณค่า รวมถึงความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน (Work Setting) ได้แก่ ความแออัดของจำนวนพนักงาน ปริมาณแสงสว่าง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โปร่ง พื้นที่สำหรับการทำงานต่อบุคคล อุณหภูมิ เสียง อากาศ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ความชอบผู้ร่วมงาน การเป็นสมาชิกกลุ่ม

3. คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) คุณลักษณะของบุคคลที่มีผล

ต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความนับถือตนเอง ความเชื่อในความสามารถตนเอง การมีความอดทนต่อความกดดัน สถานภาพและความอาวุโส

ลูธานส์ (กรรณิกา ปาป้อง. 2548: 20. อ้างอิงจาก Luthans. 1992.) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมี 3 มิติที่สำคัญ คือ

1. ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางด้านอารมณ์ต่อสถานการณ์งาน
2. สามารถตัดสินความพึงพอใจในงานได้โดยดูว่า ผลลัพธ์ตรงกับความคาดหวังมากน้อยเพียงใด เช่น หัวหน้างานและผู้ร่วมงาน ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานได้รับการปฏิบัติที่ดี ได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรม ก็จะมีทัศนคติทางบวกต่องานและมีความพึงพอใจในงาน
3. ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแทนทัศนคติต่างๆ

ศศิธร สาเอี่ยม (กรรณิกา ปาป้อง. 2548: 33. อ้างอิงจาก ศศิธร สาเอี่ยม. 2544.) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานดังนี้ ความพึงพอใจในงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ความต้องการในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน สิ่งจูงใจจะเกิดจากภายในหรือภายนอกบุคคลก็ได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตนซึ่งแบ่งได้เป็น 6 อย่าง คือ

1. ทำงานอย่างที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่เหมาะสม สะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอย่างอื่น
6. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุม การปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการ เพราะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เค้าตั้งใจทำงาน เสียสละ มีความสามัคคี รักพวกพ้อง ความสำเร็จขององค์กรย่อมเกิดได้ไม่ยากนัก ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรในการทำงาน และพยายามแสวงหาวิธีการที่จะรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงต่อไป มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในงานไว้ดังนี้

วิชชุตา หุ่นวิไล (2545. :59) กล่าวว่า ความสำเร็จของความพึงพอใจในการทำงานมีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสาย และการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฮอย และมิลเกล (Hoy.; & Miskel. 2001 :303) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจว่า สาเหตุที่ความพึงพอใจในงานได้รับความสนใจมาโดยตลอดนั้น เนื่องมาจาก เหตุผล 3 ประการ คือ

1. การยึดถือประโยชน์เป็นสำคัญ
2. การยึดตัวบุคคลเป็นสำคัญ
3. การยึดประสิทธิผลขององค์กรเป็นสำคัญ

แนวคิดดังกล่าว สืบเนื่องจากข้อเสนอในการบริหารงานแบบมนุษยสัมพันธ์ ที่ทำให้ผู้ทำงานมีความสุขขึ้นและส่งผลถึงผลผลิตในทางที่ดี ความพึงพอใจจึงมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความเป็นอยู่ของปัจเจกบุคคล ผลของความพึงพอใจในงาน จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งผลผลิตและผลประโยชน์ขององค์กร ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ทั้งต่อปัจเจกบุคคลและองค์กรที่ปัจเจกบุคคลเข้าร่วมอยู่ ระดับความพึงพอใจในงานจะต้องดี งานในองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ทั้งต่อการทำงานและต่อบรรยากาศภายในองค์กรนั้น ได้มีการศึกษาค้นคว้ากันมากมายถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานจากแนวคิด ดังนี้

แมคคอร์มิค และทิฟฟิน (มิลวัลย์ กลิ่นจันทร์. 2549: 49. อ้างอิงจาก Maccormick.; & Tiffin. 1968: 339) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเอาไว้ ดังนี้

1. สภาพการทำงาน
2. สถาบันหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ
3. ค่าจ้าง
4. ชั่วโมงการทำงาน
5. เพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะของงาน
7. การนิเทศงาน
8. การเลื่อนตำแหน่ง

มิลตัน (มิลวัลย์ กลิ่นจันทร์. 2549: 50. อ้างอิงจาก Milton. 1981 :159) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ลักษณะ หมายถึง ความน่าสนใจภายในของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำงานได้สำเร็จ งานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ
2. เงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับตามยุดิธรรมหรือความเท่าเทียมกันของ

รายได้ วิธีการจ่ายเงิน

3. การเลื่อนตำแหน่งการทำงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน การวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน ความเชื่อถือในผลงาน
5. ผลประโยชน์ หมายถึง บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด
6. สภาพการทำงาน หมายถึง ชั่วโมงการทำงาน การหยุดพัก วัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ตั้ง สิ่งอำนวยความสะดวกทางกาย
7. การนิเทศงาน หมายถึง เทคนิควิธีการของงานนิเทศ ความมีมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศงาน และทักษะทางบริหารของผู้นิเทศ
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น เคารพยกย่องนับถือ การช่วยเหลือและความมีไมตรีที่ดีต่อกัน การบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงาน

ฮอย และมิสเกล (Hoy.; & Miskel. 2001: 304) ได้สรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจากการศึกษาของหลายๆบุคคลไว้ 3 ส่วน ซึ่งมีองค์ประกอบต่างๆดังนี้

1. ลักษณะงานขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ความเป็นองค์กรวิชาชีพ การใช้ภาวะผู้นำ ข้อมูลย้อนกลับ วัฒนธรรมองค์กร
2. ลักษณะการดำเนินงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การจ่ายผลตอบแทน ความสำคัญของงาน ความท้าทาย ความหลากหลาย
3. ลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา การจูงใจ

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ความต้องการและองค์ประกอบทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมาก ถ้าผู้ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของหน่วยงานนั้นๆเป็นอย่างยิ่ง

3.8 อารมณ์ (Emotion)

อารมณ์เป็นพลังที่ทรงอำนาจอย่างหนึ่งของมนุษย์ อารมณ์อาจเป็นต้นเหตุของสงคราม อาชญากรรม ความขัดแย้งเรื่องเชื้อชาติ และความขัดแย้งอื่นๆ อีกหลายชนิดระหว่างมนุษย์ด้วยกัน ในทางตรงกันข้าม อารมณ์เป็นน้ำทิพย์ของชีวิต ทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างสวยงามและน่าอภิรมย์ ความรัก ความสนุกสนาน ความเพลิดเพลิน ความพอใจ หรือความตลกขบขันล้วนแต่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและความหมายทั้งสิ้น

อารมณ์ของมนุษย์จะเริ่มมีขึ้นนับตั้งแต่เกิด ซึ่งนักจิตวิทยาพบว่าอารมณ์แรกของมนุษย์นั้นคือ อารมณ์ตื่นเต้น ทารกอายุ 3 เดือน จะมีเพียง อารมณ์เศร้า และอารมณ์ดีใจ ส่วนอารมณ์ที่มีความสลับซับซ้อนจะปรากฏมากขึ้นตามวุฒิภาวะ อารมณ์ก้าวร้าวและรุนแรงเป็นผลมาจากการที่บุคคลเกิดความคับข้องใจหรือความรู้สึกว่าตนถูกกดขี่อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นมนุษย์ทุกคน

จึงต้องเรียนรู้วิธีการควบคุมอารมณ์ของตนให้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ที่สังคมแต่ละแห่งได้กำหนดไว้ก็จะทำให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขยิ่งขึ้น

อารมณ์ คือสภาวะของร่างกายซึ่งถูกยั่วยุ จนเกิดมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาหลาย ๆ อย่าง เช่น ใจสั่น ชีพจรเต้นเร็ว การหายใจเร็วและแรงขึ้น หน้าแดง เป็นต้น ในอีกทัศนะหนึ่ง อารมณ์ คือความรู้สึกซึ่งเกิดขึ้นเพียงบางส่วนจากสภาวะของร่างกายที่ถูกยั่วยุ อาจเป็นความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจก็ได้ อารมณ์ยังเป็นสิ่งที่คนเราแสดงออกมาด้วยน้ำเสียง คำพูด สีหน้า หรือท่าทาง

อารมณ์ หมายถึง การแสดงออกของภาวะจิตใจที่ได้รับการกระทบหรือกระตุ้นให้เกิดมีการแสดงออกต่อสิ่งที่มีกระตุ้น อารมณ์สามารถจำแนกออกได้ 2 ประเภทใหญ่

1. อารมณ์สุข คือ อารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความสบายใจ หรือ ได้รับความสมหวัง
2. อารมณ์ทุกข์ คือ อารมณ์ที่เกิดขึ้นจากความไม่สบายใจ หรือ ได้รับความไม่

สมหวัง

อารมณ์พื้นฐานของคนเรา ได้แก่ โกรธ กลัว รังเกียจ แปลกใจ ดีใจ และเสียใจ ซึ่งเป็นอารมณ์พื้นฐานที่มีในสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม สัมพันธ์กับการทำงานของระบบลิมบิก (limbic system) ในสมองส่วนกลาง ในคนเรานั้นพบว่ายังมีการทำงานของสมองส่วนหน้า บริเวณ prefrontal มาเกี่ยวข้องด้วย โดยมีการเชื่อมโยงกับระบบ ลิมบิกที่ซับซ้อนจึงทำให้คนเรามีลักษณะอารมณ์ความรู้สึกที่หลายหลากมากกว่าในสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนม

องค์ประกอบของอารมณ์

อารมณ์จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านสรีระ (Physiological dimension) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทางร่างกายที่จะต้องเกิดขึ้นควบคู่กับปฏิกิริยาทางอารมณ์ เช่น หัวใจเต้นเร็ว เหงื่อออกตามร่างกาย หรือ ใบหน้าร้อนผ่าว เป็นต้น อารมณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระได้มากที่สุดคือ อารมณ์กลัว และ อารมณ์โกรธ อารมณ์กลัวจะก่อให้เกิดการหลั่งของฮอร์โมน แอดรีนาลีนจากต่อมแอดรีนัล (Adrenal gland) ส่วนอารมณ์โกรธ จะก่อให้เกิดการหลั่งของฮอร์โมน นอร์แอดรีนาลีน (Noradrenalin)

2. องค์ประกอบทางด้านการนึกคิด (Cognitive dimension) หมายถึง การมีปฏิกิริยาด้านจิตใจที่เกิดขึ้นต่อสถานการณ์ที่กำลังเป็นอยู่และเกิดเป็นอารมณ์ขึ้นมา เช่น ชอบ -ไม่ชอบ หรือ ถูกใจ-ไม่ถูกใจ เป็นต้น

3. องค์ประกอบทางด้านการมีประสบการณ์ (Experiential dimension) หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันไป

การตอบสนองทางอารมณ์ ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปฏิกิริยาทางอารมณ์(emotion action) เช่น การวิ่งหนีจากสิ่งที่เรากลัว
2. การตอบสนองทางระบบประสาทอิสระ (autonomic responses) เช่น หัว

ใจเต้นแรงขึ้นและเหงื่อออก บริเวณฝ่ามือเมื่อตกใจกลัว

3. พฤติกรรมที่แสดงออกมา (expressive behavior) เช่น การยิ้ม หน้ายิ้ม
ขมวด

4. ความรู้สึก (feelings) เช่น ความโกรธ ความปิติ ความเศร้าโศก

เมื่อมีเหตุการณ์ สถานการณ์ หรือสิ่งเร้าที่กระตุ้นด้านอารมณ์ การเกิดอารมณ์ จะมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย และจิตใจ โดยมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ด้านการรับรู้ เป็นการทำงานร่วมกันด้านร่างกายของระบบประสาทรับความรู้สึกจากสิ่งแวดล้อม ส่งผ่านขึ้นไปยังสมองเพื่อแปลความหมายและรับรู้ถึงสิ่งกระตุ้นคืออะไร อาจเรียกว่าเป็นส่วนของความคิดที่เกิดขึ้นต่อสิ่งเร้านั้น ความคิดจะน้อมนำไปสู่การเกิดอารมณ์ตามมา ถ้าความคิดไปในทางบวก อารมณ์ที่ตามมาก็เป็นอารมณ์ทางบวกถ้าความคิดเป็นลบอารมณ์ก็เป็นลบ เช่นกัน

2. ด้านอารมณ์ จากการรับรู้สิ่งเร้าอารมณ์ จะมีการเปรียบเทียบกับประสบการณ์เดิม ทำให้เกิดความรู้สึกที่เป็นอารมณ์แสดงออกทั้งทางด้านจิตใจและด้านร่างกาย ด้านร่างกายจะกระทบระบบประสาทอัตโนมัติ ส่งผลต่ออวัยวะที่มีระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น หัวใจเต้นเร็ว หน้าแดง เหงื่อซึม เป็นต้น อารมณ์ที่เกิดขึ้นสามารถปรุงแต่งให้การรับรู้สิ่งเร้าหรือความคิดต่อสิ่งนั้นยิ่งเป็นบวกหรือลบมากขึ้น เช่น เราไม่ชอบสิ่งที่เพื่อนทำกับเรา เกิดอารมณ์ไม่พอใจ อารมณ์อาจทำให้เราคิดถึงความไม่พอใจที่เคยมีต่อเพื่อนคนนั้นมาก่อน ยิ่งมีอารมณ์ยิ่งคิด ยิ่งคิดมีอารมณ์ เป็ชวัญจักร

3. แรงผลักดัน จากประสบการณ์ด้านอารมณ์ จะมีผลต่อแรงผลักดันภายในจิตใจ ทำให้อารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อสิ่งที่มาเร้าอารมณ์มีทั้งระดับอารมณ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับตัวกระตุ้น และระดับอารมณ์ที่ไม่เหมาะสม อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้และแรงผลักดันภายในจิตใจ ส่งผลต่อลักษณะอารมณ์และแบบแผนของพฤติกรรมที่ตอบสนองตัวอย่าง เช่น บางคนมีแรงผลักดันที่จะโทษว่าตนเองไม่ดี เมื่อทำอะไรผิดพลาดก็จะเกิดอารมณ์เศร้ารู้สึกผิดหวังตนเอง ผลักดันให้เป็นคนไม่กล้าทำอะไร เพราะกลัวว่าจะผิด

จากองค์ประกอบของอารมณ์ทั้งสามด้าน เมื่อมีสิ่งเร้าที่กระตุ้นอารมณ์แลเกิดเป็นอารมณ์ขึ้น จะมีการแสดงออกของอารมณ์ทางน้ำเสียง แววตา สีหน้า ท่าทาง และกำหนดทิศทางการแสดงออกของท่าทาง เช่น อารมณ์โกรธอาจจะแสดงท่าทางจ้องหน้า พูดเสียงดัง ทุกโต๊ะ ขว้างปาข้าวของ อารมณ์เศร้าแสดงท่าทางคอดก ฟุบหน้า ร้องไห้ พูดเสียงเบา อารมณ์ดีแสดงท่าทางกระโดดโลดเต้น ยกมือร้องไชโย เป็นต้น

สิ่งที่สำคัญคือการเรียนรู้ความเข้าใจลักษณะทางอารมณ์ของตนเอง สังเกตและติดตามการเกิดอารมณ์รวมทั้งการแสดงออกที่ตอบสนองต่ออารมณ์ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะการเกิดอารมณ์ทางลบที่อาจทำให้เกิดการแสดงออกที่ไม่เหมาะสมและส่งผลทางลบตามมาได้

การเรียนรู้จักอารมณ์ของตนเองจะเป็นพื้นฐานในการปรับเปลี่ยนอารมณ์ให้มีการแสดงออกที่เหมาะสมต่อไป

ลักษณะของอารมณ์ อาจแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 3 กลุ่ม

1. อารมณ์ด้านบวก เช่น อารมณ์ดีใจ ภูมิใจ สุขใจ ปลาบปลื้ม ฟุ้งพอใจ
2. อารมณ์ด้านลบ เช่น อารมณ์โกรธ เกลียด ริษยา เศร้า
3. อารมณ์กลาง ๆ เช่น แปลกใจ ยอมรับ

นอกจากแบ่งออกเป็นสามกลุ่มหลักแล้วอารมณ์ยังสามารถแบ่งได้เป็นกลุ่มๆ ตามระดับความรุนแรงของอารมณ์โดยในแต่ละกลุ่มเป็นอารมณ์ในกลุ่มเดียวกัน แต่จะมีคำที่ใช้แทนระดับของอารมณ์แตกต่างกัน ดังนี้

1. กลุ่มอารมณ์โกรธ มีหลายลักษณะ เช่น ไม่ชอบใจ ไม่พอใจ ไม่สบอารมณ์ ชุ่ย เคือง ฉุน โกรธ โมโห เตือดตาล คับแค้น เป็นต้น
2. กลุ่มอารมณ์กลัว มีหลายลักษณะ เช่น ไม่กล้า เกรงใจ หวาด หวาดกลัว ตระหนก ขวัญผวา ออกสั่นขวัญแขวน เป็นต้น
3. กลุ่มอารมณ์กังวล มีหลายลักษณะ เช่น ลังเล สองจิตใจสองใจ ไม่แน่ใจ ไม่มั่นใจ ห่วง กังวล สับสน อึดอัดใจ กระจวนกระวาย ร้อนใจ เป็นต้น
4. กลุ่มอารมณ์เกลียด มีหลายลักษณะ เช่น ไม่ชอบ รังเกียจ เกลียด เหม็นหน้า ชิงชัง เป็นต้น
5. กลุ่มอารมณ์ดี มีหลายลักษณะ เช่น ดีใจ สบายใจ ชื่นใจ ไร่เรียง สนุกสนาน คึกคัก อิ่มเอิบใจ เป็นสุข ปิติ ตื่นตันใจ ปลาบปลื้ม ซาบซึ้ง เป็นต้น

ผลกระทบของอารมณ์

ผลกระทบของอารมณ์ต่อร่างกายที่เห็นได้ชัดคือรบกวนการทำงานของความคิด ในขณะที่สภาวะจิตใจเต็มไปด้วยอารมณ์ ประสิทธิภาพในการคิดจะลดลง ไม่ว่าจะเป็ความคิดด้วยเหตุผล หรือการใช้ความสามารถของสมองเพื่อความคิดในด้านต่างๆ เช่น คำนำณ ความจำ เป็นต้น จะสังเกตว่าในสภาพที่มีอารมณ์ การรับรู้ข้อมูลต่างๆ จะแย่งง เป็นลักษณะของการขาดสมาธิ อันเป็นผลจากประสิทธิภาพการทำงานของสมองลดลงผลกระทบประการต่อมา ด้านร่างกายจะกระทบต่อระบบการทำงานของอวัยวะอื่นๆ โดยเฉพาะอวัยวะที่อยู่ภายใต้การทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติ เช่น ระบบหัวใจและหลอดเลือด ระบบทางเดินอาหาร แต่ถ้าตกอยู่ภายใต้ภาวะอารมณ์ที่กดดันเป็นเวลานานจะส่งผลต่อระบบภูมิคุ้มกันของร่างกาย ทำให้ร่างกายอ่อนแอลง มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย

ผลกระทบของอารมณ์ต่อจิตใจและพฤติกรรม เมื่อเกิดอารมณ์ทางลบทำให้สภาพจิตใจของคนคนนั้นไม่แจ่มใส ไม่เบิกบาน ส่งผลต่อวิถีคิดและการแสดงออกทางพฤติกรรมตามมา เช่นในคนที่มีความโกรธแค้นอย่างมาก อาจแสดงพฤติกรรมรุนแรงโดยไม่สามารถพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบได้ ผลกระทบต่อจิตใจอีกประการหนึ่งเป็นผลจากการ

ตกอยู่ภายใต้อารมณ์ทางลบเป็นเวลานานจนไม่สามารถปรับตัวได้ อาจนำไปสู่สภาวะการเจ็บป่วยทางจิต โดยเฉพาะการเกิดโรคซึมเศร้า ซึ่งเป็นผลจากความกดดันทางอารมณ์เป็นเวลานานจนรู้สึกว่าจะไม่สามารถหาทางออกได้ เมื่อเกิดภาวะซึมเศร้าลักษณะอารมณ์จะหดหู่ ไม่สามารถสนุกได้อย่างที่เคย เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ เก็บตัว มีความคิดทางลบต่อตนเอง และอาจคิดทำร้ายตนเอง

ผลกระทบของอารมณ์ต่อผู้อื่น การที่สภาวะอารมณ์เป็นบวกหรือเป็นลบส่งผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้าง โดยเฉพาะอารมณ์ทางลบมีผลต่อความสัมพันธ์ของบุคคล เนื่องจากอารมณ์เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการสื่อสารกับผู้อื่น ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจเกิดกับบุคคลใกล้ชิด คนในครอบครัว และคนอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ทางสังคม ตัวอย่างเช่น การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน อารมณ์จะเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสาร ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีได้

ดังนั้น ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านผู้บริหาร นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในชีวิต และมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขว่าประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางด้านบวกสูง และอารมณ์ทางด้านลบต่ำ ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

4.1 อายุ

อายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ซีว็นท์ พีชสะกะ. 2544) สอดคล้องกับอรรถพรณ ลีอนุชวรัชชัย (2543) กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สุขุมรอบคอบ ยอมรับความเป็นจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี สามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัสรา จารุสุสินธุ์ และยุพิน อังสุโรจน์ (2544) รายงานว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ผลการศึกษาของศุภางค์ วงษ์แจ้ง (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิค นครนายก จังหวัดนครนายก แตกต่างกับการศึกษาของวินัย พรรณรัตน์ (2549) ที่พบว่าเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู

4.2 สถานภาพสมรส

ครอบครัวที่เป็นแหล่งของความสุข ความรัก และปัญญามีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง ก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ไม่รบกวนการทำงาน ทำให้มีเหตุผล ไม่หวั่นไหว ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ (ล่อ หุตางกูร. 2534) คนที่แต่งงานแล้ว จะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่มีระบายความคับข้องใจในการทำงานมีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีคู่คิด สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึงช่วยลดความเครียดจากการทำงาน (เสาวรส คงชีพ. 2545) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของจากรูวรรณ ศรีสว่าง (2542) พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร

4.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความสุขมากกว่าผู้ที่การศึกษาต่ำ เพราะการศึกษาสูงทำให้มีรายได้สูง ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Newstrom and Davis. 2002: 210) ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน (ภัสรา จาสุสินธุ์และยุพิน อังสุโรจน์. 2544) สอดคล้องกับการศึกษาของเคลเลอร์ (Keller. 1991; อ้างอิงจาก พิสมัย ฉายแสง. 2540) พบว่าตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น จากการวิจัยของชิวินันท์ พีชชะกะ (2544) พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคลให้มีความเชื่อมั่น เช่นเดียวกับเพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้เกิดความสุข และความสำเร็จในการทำงานได้

5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5.1 ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

มนุษย์ทุกคนเป็นสัตว์สังคม ต้องการมีเพื่อนและการรวมกลุ่ม เนื่องจากการที่ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามลำพัง จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่เสมอทั้งทางตรงและทางอ้อมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันทั้งในครอบครัว วงสังคม หมู่ญาติ และชีวิตการทำงาน มนุษย์จะมีการแสวงหาความเป็นเพื่อน ต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานของตนเองด้านจิตใจที่นอกเหนือไปจากความต้องการด้านวัตถุ (Giovanni. 1969; อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541; maslow. 1970) ซึ่งได้แก่ ความต้องการความรัก การได้รับการยอมรับนับถือ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งในความต้องการด้านจิตใจที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นนั้น นับได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิต และชีวิตการทำงานให้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542:1170) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพว่า หมายถึง ความผูกพัน ความเกี่ยวข้อง

วัชรมา มณีภาค (2543) กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึงความเกี่ยวข้องของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการติดต่อสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทางจิตใจ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ ให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มหรือสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งอาศัยความอดทน ความรักใคร่ ความเข้าใจเป็นพื้นฐานในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

เบเออร์และมาร์แชล (Beyer; & Marshall. 1981) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่าหมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกัน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพลังอำนาจ

ชิกเกอร์ริง (Chickering. 1969: 94) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเอง ไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งความอดทนที่จะอยู่ร่วมกันกับคนอื่น ได้แก่การสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ และการมีใจกว้าง ส่วนการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองมาสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ได้แก่ การไว้วางใจกัน การให้ และการยอมรับ

ชูทซ์ (Schutz. 1967; อ้างอิงจาก พัชรา ลี้มอำไพ. 2537: 36) กล่าวว่าความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรมแสดงออกของแต่ละบุคคล ในการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของบุคคล ทิศทางของความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกหรือทางลบขึ้นอยู่กับความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Need)

สรุปได้ว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึงการแสดงออก ระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้แก่ ความมั่นใจและความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จของหน่วยงาน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และความเป็นอิสระจากการคุกคาม

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในมุมมองต่าง ๆ ไว้หลากหลาย จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีมุมมองเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดังนี้

1. มุมมองเกี่ยวกับการเกิดของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

บาลตัส (Baltus. 1994) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์และการโต้สัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นลักษณะทางลบหรือว่าทางบวกก็ได้

2. มุมมองเกี่ยวกับความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ถวิล ชาราโกชน (2532) เป็นนักสังคมวิทยาได้มองว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม การอยู่รวมกันเป็นธรรมชาติของและเป็นประโยชน์ของมนุษย์ที่ตามมาคือได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในประวัติศาสตร์มนุษย์มีการอยู่รวมเป็นชุมชนเพื่อช่วยป้องกันและระวังอันตรายให้กันและกัน ไม่เคยปรากฏว่ามนุษย์สมัยใดที่แยกกันอยู่ไม่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ชุมชน หรือเผ่าใด ๆ มนุษย์ปัจจุบันก็มีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เพราะต่างก็มีความต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องการงานและชีวิตส่วนตัว

อีเดลแมน (Edelman, 1993) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นสิ่งทีก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและมิตรภาพของเพื่อร่วมงาน

3. มุมมองเกี่ยวกับลักษณะของการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

จารุวรรณ ต.สกุล(2528) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อกัน อาจเป็นกลุ่มบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกกลุ่มก็ได้โดยมีการแสดงออกทางกาย วาจาและใจต่อกันด้วย

สรุป สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีมุมมองได้หลายมุมมอง ทั้งมองในด้านการเกิดของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มุมมองเกี่ยวกับความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และมุมมองเกี่ยวกับลักษณะของการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่าสัมพันธภาพเกิดจากการได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยมีลักษณะของการมีมิตรภาพต่อกันและมีความสำคัญในการดำรงชีวิตทั่วไปและชีวิตการทำงาน

5.3 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Theory)

ชูลทซ์ (Schultz, 1958) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและได้สร้างเป็นทฤษฎีทิศทางสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น (Fundamental Interpersonal Relationship Orientations ; FIRO) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมระหว่างบุคคลในความหมายของพฤติกรรมที่เข้ากันได้ของบุคคล โดยธรรมชาติสังคมของมนุษย์ต้องการการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งความต้องการนี้เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับความต้องการทางสรีระ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ชูลทซ์ได้รวบรวมรูปแบบของลักษณะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้นโดยมีข้อตกลงของทฤษฎีนี้ว่ามนุษย์ต้องการมนุษย์ (People need people) เนื่องจากมนุษย์ทุกคนอยู่ในสังคม จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากันได้กับเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อมรอบตัว

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการคือ

1. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Inclusion) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนในกลุ่มเดียวกัน และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ดึงดูดความสนใจโดยพยายามสร้างชื่อเสียง ทำตนเป็นที่ยอมรับ นับถือ และมีเกียรติ เป็นต้น

2. ความต้องการความมีอำนาจควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือผู้อื่น ดังนั้น บุคคลที่ต้องการควบคุมผู้อื่นจะพยายามแสดงความสามารถของตนเองพร้อมกับแสดงการต่อต้านและปฏิเสธการถูกควบคุม

3. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ (Affection) หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์โดยจะแสดงออกด้วยความปรารถนาดี ความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและได้รับสิ่งเหล่านั้นตอบกลับมา

หลักการของชุทซ์ มีอยู่ 4 ประการ (Schutz, 1990) คือ

1. มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และในพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลที่สำคัญ 3 เรื่อง คือ ความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม และความรักใคร่ชอบพอกัน ความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้จะผสมผสานและแสดงออกเป็นสัดส่วนที่อธิบายได้

2. พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจะมีลักษณะเหมือนกับพฤติกรรมตามประสบการณ์มาก่อนหน้านี้ ซึ่งมักจะเป็นความสัมพันธ์ที่เคยมีมากับครอบครัวมาก่อน นั่นคือ การติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลมีพื้นฐานมากจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมมักจะลอกเลียนแบบมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก หรือพฤติกรรมของบิดา มารดา

3. ความผสมกลมกลืนกันอย่างพอดีระหว่างความต้องการทั้ง 3 ด้าน ในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสร้างความสามัคคีขึ้นภายในกลุ่มบุคคล

4. มนุษย์มาอยู่ร่วมกัน ผูกพันเป็นกลุ่มได้จะต้องผ่านขั้นตอนของความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุมและความรักใคร่ชอบพอกัน เมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่ม ความต้องการของกลุ่มก็จะค่อยๆ ถอยกลับจากรักใคร่ชอบพอกันไปสู่ขั้นต้นคือความเป็นพวกพ้อง

เบเออร์และมาร์แชล (Beyer & Marshall, 1981) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ว่า ประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and trust) หมายถึง การมีความเชื่อตรง ฟังพวาอาศัยผู้อื่น ความตรงไปตรงมา การยอมรับมั่นใจในความสามารถของกันและกัน ยินดีร่วมงานได้กับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความเชื่อถือให้เกียรติและไว้วางใจเพื่อร่วมงานในการทำงานร่วมกันและในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัวและด้านการทำงานด้วยความเต็มใจมีความยินดีในการร่วมมือประสานงานระหว่างเพื่อร่วมงานในวิชาชีพเดียวกัน

2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นความเห็นใจที่จะแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แลกเปลี่ยนความรู้กัน เต็มใจช่วยทำงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุด และมีความจริงใจในการช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ ปกป้องสิทธิประโยชน์และช่วยเหลือกันดูแลและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือยกย่องและให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวก และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด สนับสนุนแหล่งประโยชน์ต่อการสร้างสมรรถภาพของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) เป็นการมีทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งด้านส่วนตัวและด้านการงานแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ มีการผ่อนคลายมีการติดต่อกันตัวต่อตัวโดยการแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใยบุคคลอื่นซึ่งจะมีการแสดงออกโดย มีการร่วมสังสรรค์ทั้งงานภายในและภายนอกองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น มีทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกันเอง มีการไต่ถามทุกข์สุขของกันและกัน ให้อภัยแก่กัน มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือมีความสำเร็จในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) เป็นความร่วมมือกัน กระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือทำงานร่วมกันภายในกลุ่มมีการติดต่อประสานงานกัน และกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ทำงานของตนอย่างดีที่สุดอย่างจริงจังในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในองค์การ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ยอมรับมาตรฐานของกลุ่มส่งเสริมความก้าวหน้าของงานทุกคนมีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความต้องการการรวมกลุ่มสูงและมีความรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มงานของตนเองมีผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีที่สุดได้ กำหนดบทบาทของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่มตามความสามารถ และมีการทบทวน ประเมินผลและแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความต้องการบรรยากาศซึ่งแสดงถึงการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน และมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น ซึ่งจะแสดงออกโดยมีการร่วมมือต่อโครงการใหม่ๆ วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์ พยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ จัดการต่อความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งจะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่หากพบวิธีการที่ใหม่และดีกว่าและเป็นประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพงานให้สำเร็จได้ ชักจูงสมาชิกให้ทุกคนยอมรับและริเริ่มงานใหม่และสนับสนุนให้ทำให้สำเร็จ

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open communication) เป็นการที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกันในทุกเรื่องอย่างเปิดเผย เอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ และสามารถจัดการกับข้อขัดแย้ง ได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัว

จนเป็นปกติวิสัย ปรีกษาหรือกันเองเป็นกันเอง ทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงกันทุก ครั้ง มีการประสานงานที่ดีต่อกัน มีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอทั้งข้อมูลที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาขอบเขตของหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจปราศจากอคติ นั่นคือการสร้างความรู้สึกของการยอมรับเพื่อร่วมงานอย่างจริงจังโดยปราศจากความรู้สึกสูญเสียความมีคุณค่าของตนเองและสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคล มีความรู้สึกปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียด และสามารถให้ข้อติเตียนเพื่อร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบการทำงานอย่างเท่าเทียมกันมีความมั่นคงและสม่ำเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อร่วมงานได้ทุกคนโดยปราศจากการควบคุมกันและกันรู้สึกว่าคุณสมบัติระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงสม่ำเสมอ

อีเดลแมน (Edelmann, 1993) กล่าวถึงองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่าประกอบด้วย

1. การยอมรับการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม
2. การเต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้ร้ยคำขอร้องหรือความต้องการความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม
3. การให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎของสถานที่ส่วนรวมอย่างเอาใจใส่
4. การร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานด้วยก็ตาม
5. เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน
6. ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ
7. หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี ถูกเหยียดหยามเพื่อร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา

5.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5.4.1 ปัจจัยจากตัวบุคคล

1) สภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ซึ่งมีพัฒนาการที่มีความสมบูรณ์และวุฒิภาวะที่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก วัฒนธรรม ศาสนากล่อมเกลาให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับสังคมที่ตนเองอยู่ ก่อเกิดเป็นบุคลิกภาพที่เป็นปกติสถานของบุคคล (personal norms) ซึ่งแสดงออกในรูปแบบของกิริยามารยาทและอุปนิสัย (Schneider, 1976) ส่งผลถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การพยายามเรียนรู้ถึงบทบาทของตนเองและของผู้อื่น ความสามารถในการไว้วางใจ ให้ความรัก ความชอบ ความเชื่อถือต่อผู้อื่น อันมีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้ดีขึ้น (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534)

2) การศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นตัวช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพ เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่าจะมีโอกาสในการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าทำให้เกิดการปรับตัวและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลได้มากกว่า (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534)

3) การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทั้งด้านความต้องการทางสรีระและด้านจิตใจ หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอบุคคลจะเกิดความพึงพอใจ และมีพฤติกรรมที่ดีต่อบุคคลอื่นตามมา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534; Masciarelli, 1998)

4) พลังอำนาจในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพของบุคคลอย่างเห็นได้ชัดในบางสัมพันธภาพ เช่น พ่อแม่มีอำนาจในการลงโทษลูก ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่พลังอำนาจก็ไม่ได้มีเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น อาจมีพลังอำนาจเท่ากันทั้งสองฝ่ายก็ได้ บุคคลที่ต้องการพลังอำนาจมากจะมีการต่อสู้เพื่อพลังอำนาจนั้นและจะทำให้มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างไม่ยั่งยืน (Sesse. 1978; อังอิงจาก ปิยรัตน์ นุชผ่องใส. 2530)

5) ทักษะคติของแต่ละบุคคลมีส่วนอย่างมากต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เนื่องจากความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติของมนุษย์มีบทบาทชี้้นำการกระทำหรือการปฏิบัติต่อผู้อื่น หากบุคคลมีทัศนคติในทางลบกับบุคคลอื่นมักจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เป็นมิตรเป็นเหตุให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างกัน ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีองค์ประกอบด้านทัศนคติในทางบวกต่อผู้อื่นจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติต่อผู้อื่นเยี่ยงมนุษย์ที่มีคุณค่าและมีเกียรติ อันเป็นผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันตามมาในที่สุด (ชูชัย สมิทธิไกร และสมชาย เตียวสกุล. 2530)

6) ทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น อันได้แก่ การเปิดเผยความรู้สึก ความรู้สึกร่วม การเคารพและยอมรับในผู้อื่น การยอมรับโดยไม่ต้องเห็นด้วย การรู้จักเปิดโอกาสหรือเปิดตัวให้กับผู้อื่น หากบุคคลมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ จะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ใกล้ชิด อบอุ่น แม้ว่าจะเกิดการขัดแย้งกันขึ้นก็จะสามารถยุติความขัดแย้งลงได้ด้วยดี (ชูชัย สมิทธิไกร และสมชาย เตียวสกุล. 2530; Carkhuff; & Berenson. 1977)

5.4.2 ปัจจัยจากองค์การ

1) ขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นจะน้อยลง เพราะมีข้อปลีกย่อยและรายละเอียดของงานประจำของกลุ่มมากขึ้น ทำให้ช่องว่างของมิตรภาพมีมากขึ้นตามมา (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534)

2) ระบบงาน งานที่มีการสร้างระบบที่มีการติดต่อประสานงานกันน้อย มีการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการมากเกินไป หรือเป็นการสื่อสารที่ต้องผ่านสื่อหลายการสร้างกฎเกณฑ์พิธีการ และมาตรการขึ้นมากมาย มีขั้นตอนการติดต่อหลายขั้นตอนการแบ่งแยกบุคคลกันโดยหน้าที่ โดยบทบาท หรือ โดยกระบวนการนั้น สัมพันธภาพก็เริ่มมีการจำแนกความพิเศษและ

ข้อจำกัดมากขึ้น เพราะต่างคนต่างมีเอกลักษณ์ในความสัมพันธ์ จะทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สัมพันธ์ภาพระหว่างกันไม่ดีได้ (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534)

3) การสร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์กร อาจจะเป็นในรูปแบบการพบปะประชุม ร่วมกัน การเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์รู้จักกับคนหมู่มาก ได้เห็นหน้าเห็นตา เห็นบทบาท บุคลิก การวางตัว การพูด ท่าทาง การแต่งกายของคนหลายแบบ มีส่วนสร้างสรรค์สัมพันธ์ภาพทางสังคม ในทางอ้อมทำให้เกิดการปรับตัวให้เหมาะสมเข้ากับบุคคลอื่น (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534; Sesse. 1978; อ้างอิงจาก ปิยรัตน์ นุชผ่องใส. 2530)

4) ลักษณะงาน งานที่มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่มีลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องมีการอาศัยพึ่งพากัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ได้มากยิ่งขึ้น (ชลลดา วรรณภักตร์. 2536; สายชล กองอ่อน. 2537)

5.5 การประเมินสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การประเมินสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ การวัดปริมาณ การวัดคุณภาพ (Gottlieb. 1983; citing Bolger and Eckenrode. 1991)

1) การวัดปริมาณ หมายถึง จำนวนครั้งหรือความถี่ของการติดต่อกับผู้อื่น เรียกว่า การรวมเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม (Social Integration) ซึ่งปริมาณการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ นั้น การติดต่อสัมพันธ์จะมากหรือน้อยครั้ง จะขึ้นอยู่กับความต้องการด้านมิติสัมพันธ์ (Affiliation Motive) ของบุคคลนั้นด้วย ความหมายของความต้องการ ด้านมิติสัมพันธ์ คือ ทั้งความคิดและพฤติกรรมที่จะสร้างมิตรภาพ รักษามิตรภาพ ชอบ และยินดีกับการพบและอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Jackson. 1984; citing Wong and Csikszentmihalyi. 1991) ดังนั้น บุคคลที่มีความต้องการด้านมิติสัมพันธ์สูง จึงมีพฤติกรรมการอยู่ร่วม ติดต่อกับผู้อื่น แตกต่าง และมากกว่า บุคคลที่มีความต้องการด้านมิติสัมพันธ์ต่ำ ตัวอย่างการศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ใช้การวัดปริมาณการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น คือการศึกษาของวองที่ทำการศึกษาวิจัย ในนักศึกษาชาย และหญิง จำนวน 170 คน ที่มีผลการเรียนดี ด้วยการตอบแบบสอบถามและบันทึกความคิด และกิจกรรมที่กำลังกระทำอยู่ ในลักษณะของการนับตามจำนวนความถี่ของการกระทำกิจการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยบันทึกเป็นสัญญาณอิเล็กทรอนิกส์ในระยะเวลา 1 สัปดาห์ ผลการศึกษา พบว่า นักศึกษาทั้งชายและหญิงมีความต้องการด้านมิติสัมพันธ์สูง และต้องการอยู่กับเพื่อน มากกว่าการอยู่คนเดียว

2) การวัดด้านคุณภาพ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคล หรือเรียกว่าการได้รับแรงสนับสนุนด้านจิตใจ (Psychological Sense of Support) คือ ความรู้สึกว่ามีที่พึ่ง มีคนให้ความช่วยเหลือได้ทั้งเรื่องส่วนตัว การเงิน และการงาน การมีความรู้สึก และความคิดเช่นนี้เกิดขึ้นมาได้ แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นรู้ และตระหนักถึงสถานภาพที่ตนมีต่อผู้อื่น คือ รู้ว่าตนเองนั้นมีความสำคัญ และมีความหมายต่อผู้อื่น มีบุคคลที่ตนเองไว้นับถือ เชื่อถือ และสนิทใจด้วยรู้ว่าตนเองนั้น มีพวกพ้อง มีความพึงพอใจในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ตัวอย่าง

การศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่วัดด้านคุณภาพ ได้แก่ การศึกษาของรูก (Rook. 1987) โดยใช้ความรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้าง เป็นเครื่องวัดคุณภาพของสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นซึ่งทำการศึกษาสัมพันธภาพโดยวิธีการวัดความโดดเดี่ยวอ้างว้างกับนักศึกษาสาขาวิชาเอกทางมนุษยศาสตร์ จำนวน 124 คน ประกอบด้วยนักศึกษาชาย จำนวน 41 คน นักศึกษาหญิง จำนวน 83 คน ด้วยการใช้แบบสอบถาม UCLA Loneliness Scale และแบบวัดที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในมิตรภาพ ผลที่ได้รับคือทั้งเพื่อนและการได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความโดดเดี่ยวอ้างว้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ถ้าบุคคลได้รับการสนับสนุนด้านจิตใจต่ำเขาจะมีความรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างสูง แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลได้รับแรงสนับสนุนด้านจิตใจสูงจะมีความรู้สึกโดดเดี่ยวอ้างว้างต่ำ

นอกจากนี้เบเยอร์และมาร์แชล (Beyer; & Marshall. 1981) มีแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในด้านคุณภาพ โดยพิจารณาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้จากการรับรู้ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในวิชาชีพที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการวัดจากความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลต่อบุคคลอื่นหลังจากมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาตามองค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารแบบเปิด และความปลอดภัยจากการคุกคาม

สรุป สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิชาชีพเดียวกันในระหว่างปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อนและเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพลังอำนาจ สามารถอธิบายได้ด้วยแนวคิดองค์ประกอบเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของ Beyer and Marshall (1981) ได้แก่ ความมั่นใจและความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จของหน่วยงาน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และความเป็นอิสระจากการคุกคาม

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

การศึกษาคุณลักษณะของงานเป็นความพยายามอย่างหนึ่งในการพัฒนาแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ทัเนอร์และลอเรนซ์ (Turner and Lawrence. 1965) ได้เป็นผู้ริเริ่มและศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่มีผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน โดยคุณลักษณะที่ต้องประกอบด้วยลักษณะงาน 6 ด้าน คือ ความหลากหลาย ความเป็นอิสระ ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการ ปฏิสัมพันธ์ที่เลือกได้ ความรู้ความชำนาญที่ต้องการ และความรับผิดชอบคะแนนผลรวมของ

ลักษณะแต่ละด้านถือเป็นดัชนีบ่งชี้ลักษณะงานที่ต้องการ (The Requisite Task Attributes Index ; RTA Index) ซึ่งใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยสรุปว่า งานที่มี RTA Index มีค่าสูง ผู้ทำงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูง แต่จากการศึกษาวิจัยในระยะต่อมาได้พบข้อจำกัดของ RTA Index ว่าสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของผู้ทำงานได้เฉพาะเพียงในเมืองเล็กๆ ซึ่งทูเนอร์และลอเรนซ์กล่าวว่า อาจเป็นผลเนื่องมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ทำงาน พร้อมทั้งได้เสนอการมีปฏิสัมพันธ์ของมิติสำคัญ 3 ประการ (The Three dimensional response) คือ ความแปลกแยกของผู้ทำงาน ระดับของงาน และความพึงพอใจในงาน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวก่อให้เกิดประเด็นของการศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงานต่อไป

ในปี 1971 แฮกแมนและลอเลอร์ (Hackman and Lawler. 1971) ได้นำประเด็นของความแตกต่างระหว่างบุคคลเข้ามาศึกษาร่วมกับลักษณะงาน โดยศึกษาความแตกต่างระหว่างความเข้มของความต้องการสำหรับความพึงพอใจในความต้องการระดับสูง (Strength of desire for the satisfaction of higher order needs) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าเมื่อความต้องการในระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเป็นเสมือนแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสำหรับผู้ที่มีความต้องการระดับสูงก็ควรที่จะได้รับการตอบสนองจากลักษณะงานที่สำคัญ 4 ด้านในระดับสูงด้วยเช่นกัน คือ ความหลากหลาย (Variety) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ข้อค้นพบดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่า ผู้ทำงานที่มีความต้องการระดับสูง และได้ทำงานที่มีลักษณะงานสำคัญ 4 ด้านในระดับสูง ก็จะมีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานระดับสูง และไม่ค่อยขาดงาน หรือเปลี่ยนงาน พร้อมทั้งได้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชาว่า ผลงานของเขามีคุณภาพสูง

จากการศึกษาดังกล่าว แฮกแมนและลอเลอร์จึงแบ่งลักษณะงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก เป็นลักษณะงานที่สำคัญ (Core dimensions) คือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานเกิดเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์การทำงานสูงในด้านความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และการได้รับข้อมูลป้อนกลับ สำหรับกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Dealing with others) และโอกาสในการสร้างมิตรภาพ (Friendship opportunities) ลักษณะงานในกลุ่มที่ 2 นี้ จะแตกต่างจากลักษณะงานในกลุ่มแรก คือ ไม่ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน แต่รวมเข้ามาด้วย เพื่อสำรวจผลกระทบของลักษณะระหว่างบุคคลกับรูปแบบของงาน

ต่อมาแฮกแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham. 1975) นำข้อความรู้เกี่ยวกับลักษณะงานที่ได้ มาพัฒนาเป็นโมเดลลักษณะงาน ซึ่งมีกรอบแนวคิดพื้นฐานกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน 5 ประการ (Core Job Characteristic) สภาวะทางจิตใจ 3 ประการ (Critical Psychological States) และผลผลิตที่เกิดกับงานและผู้ทำงาน (Personal and work outcomes) โดยอธิบายไว้ว่า สภาวะทางจิตวิทยาซึ่งเป็นสภาพการรับรู้ประสบการณ์ที่เกิดจากลักษณะงาน แล้ว

ส่งผลให้เกิดผลผลิตที่เกิดขึ้นกับงาน และผู้ทำงานประกอบด้วย การมีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีความพึงพอใจในงานสูง มีคุณภาพในการทำงานสูง มีการขาดงานและเปลี่ยนงานต่ำ

สำหรับสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ที่ถือว่าสำคัญ และจำเป็นในการที่จะทำ ให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานมีอยู่ 3 ภาวะ คือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมาย เป็นสิ่งมีค่าและคุ้มค่า มีความสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work)
2. ประสบการณ์การรับผิดชอบงาน เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของผลงานของผู้ทำงานการมีส่วนในการรับผิดชอบผลงานนั้น (Experienced responsibility)
3. การรับทราบถึงผลการทำงาน เป็นการทำบุคคลมีความรู้ความเข้าใจในประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของเขา (Knowledge of Results)

เมื่อใดมีภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ทั้งสามนี้เกิดขึ้นกับบุคคล จะก่อให้เกิดผล ดังนี้คือ

1. แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง (high Internal work Motivation)
2. การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง (High Quality Work Performance)
3. ความพึงพอใจในงานสูง (High Satisfaction with the work)
4. การขาดงาน และการออกจากงานต่ำ (Low Absenteeism and Turnover)

การที่ภาวะทางจิตใจ (Psychological States) ทั้งสามจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะของงานในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายมีคุณค่า ได้แก่

1.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงาน และความสามารถหลายๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

1.2 ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่จนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานให้เห็นอย่างเด่นชัด

1.3 ความสำคัญของงาน (Task Significant) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

ลักษณะของงานทั้งสามประการ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้งานมีความหมาย ถ้าหากลักษณะใดลักษณะหนึ่งขาดหายไป ก็จะทำให้ความหมายของงานถูกกระทบกระเทือนไปด้วย

2. ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น ก็คือ ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณกำหนดตารางการทำงานและกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

3. ลักษณะของงานจะต้องมีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติได้รู้ว่างานที่ตนปฏิบัติไปนั้นได้ผลเป็นอย่างไร โดยลักษณะงานเช่นนี้ ก็คือ ผลสะท้อนจากงาน (Feedback from Job Itself) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

จากอิทธิพลของคุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจทั้งสาม และภาวะทางจิตใจที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน แสกแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ได้นำแนวคิดเรื่องคุณลักษณะของงานไปสร้างแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน (Job Diagnostic Survey) แบบสำรวจจะใช้วัดระดับความมากน้อย (Degree) ของคุณลักษณะของงานในแต่ละมิติ และค่าที่วัดได้จะนำไปคำนวณเป็นค่าคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating Potential Score: MPS)

สรุป คุณลักษณะของงาน มีความเกี่ยวข้องกับสภาวะทางจิต ซึ่งจะส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลทั้งด้านบวกหรือด้านลบ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดตามทฤษฎีว่าด้วยคุณลักษณะของงาน ของแสกแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1975; อ้างอิงจาก รวงอรุณ โชตินอก. 2550: 10) เป็นแนวคิดในการออกแบบงานใหม่ โดยเชื่อว่ามีมิติของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะแบ่งมิติของงานออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significant) ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) และผลสะท้อนจากงาน (Feedback)

7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

7.1 ความหมายของอำนาจ

นักปราชญ์และนักวิชาการได้พยายามอธิบายว่า ทำไมคนคนเดียวจึงสามารถควบคุมกลุ่มคนหรือบุคคลอื่นได้ คำตอบที่ได้รับคือ “อำนาจ หรือ Power” (Stogdill, 1974: 275) อำนาจเป็นประสบการณ์ทางสังคม และมีอยู่ในความสัมพันธ์ของสังคมทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใดก็ตาม ยังมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมตลอดเวลา อำนาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารองค์กร ผู้นำองค์กรจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม พลังอำนาจที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ ส่วนจะบังเกิดผลในระดับใด ขึ้นอยู่กับลักษณะและความสามารถในการใช้อำนาจของผู้นำแต่ละคน ความหมายของอำนาจ คำว่า “อำนาจ” ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายทางด้วยกัน กล่าวคือ

ซีน (Schein, 1965: 13 – 14) ได้ให้คำนิยามของคำว่าอำนาจว่าเป็นความสามารถของบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ทำให้คนอื่น หรือกลุ่มอื่นเปลี่ยนแปลงในท่าที หรือวิถีชีวิตได้

ฟลิปโป (Flippo, 1976: 415) ได้ให้ความหมายว่าอำนาจ หมายถึง พลังใด ๆ ที่มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างขึ้น หากปราศจากพลังนั้นแล้ว พฤติกรรมนั้น ๆ ก็จะไม่เกิด

ยูคัล (Yukl. 1994: 18) ได้ทำการศึกษาการใช้อำนาจของเฟรนช์ และเรเวน และได้ให้คำนิยามของอำนาจว่าหมายถึง ความสามารถของบุคคลใด บุคคลหนึ่งในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้เปลี่ยนแปลงเจตคติหรือพฤติกรรมในทิศทางที่ต้องการ

สรุปได้ว่า อำนาจเป็นศักยภาพของบุคคลที่จะชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่ตนต้องการ นั่นคือ บุคคลใดก็ตามเมื่อมีอำนาจมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความสามารถในการให้ผู้อื่นยอมรับ และปฏิบัติตามตนมากเท่านั้น

7.2 แหล่งที่มาของอำนาจ

แนวคิดในเรื่องอำนาจมีมาตั้งแต่สมัยกรีกโบราณ พลาโตและโซคราติสพยายามศึกษาว่าทำไมจึงแสวงหาอำนาจซึ่งได้คำตอบว่าผู้นำต่างแสวงหาพลังอำนาจเพื่อจะใช้พลังอำนาจให้เกิดประโยชน์แก่สังคม (ทินพันท์. 2525: 71) ผู้ที่ศึกษาต่อมาเกี่ยวกับพลังอำนาจ ได้แก่ แม็คคิอาเวลลี (McChiavelli) ได้ศึกษาและให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับเทคนิคและกลยุทธ์ในการได้มา ซึ่งอำนาจและรักษาพลังอำนาจนั้นไว้ (McChiavelli. 1950: 92; อ้างอิงจาก ซาติชาย ณ เชียงใหม่. 2528: 60) ต่อมาเวเบอร์ (Weber. 1947: 328 – 332) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพลังอำนาจและกล่าวถึงที่มาของพลังอำนาจ ได้ดังนี้

1. พลังอำนาจตามกฎหมาย (Legal Power) เป็นพลังอำนาจที่มีอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่กำหนด ไม่ผูกพันกับตัวบุคคลหรือตำแหน่ง กล่าวคือ สามารถขยายไปสู่บุคคลและตำแหน่งเฉพาะตามที่กฎหมายระบุ และภายในขอบเขตของหน้าที่ในหน่วยงานเท่านั้น

2. พลังอำนาจตามประเพณี (Tradition Power) เป็นพลังอำนาจที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อในความศักดิ์สิทธิ์ของสถานภาพบุคคล ซึ่งได้ใช้พลังอำนาจนั้นมาในอดีตเป็นพลังอำนาจที่เป็นมรดกตกทอดมาจากประเพณี ค่านิยมในอดีต

3. พลังอำนาจจารีมี (Charismatic Power) เป็นพลังอำนาจที่ได้รับยกย่องบูชาหรือความนับถือในตัวบุคคลเป็นพิเศษ จากคุณลักษณะที่ดีที่มีในตัวเขาเป็นเรื่องของทัศนคติหรือการยอมรับเฉพาะบุคคล เช่น บุคลิกภาพของบุคคลแล้วเกิดเป็นค่านิยมที่ปกติร่วมกันภายใน

เฟรนช์ และเรเวน (French; & Reven. 1968: 667 – 673) กล่าวว่าแหล่งที่มาของอำนาจที่สำคัญมาจากแหล่งใหญ่ ๆ 5 แหล่ง คือ

1. การให้คุณหรือรางวัล (Reward) แหล่งอำนาจจากการให้คุณหรือรางวัลขึ้นอยู่กับความสามารถและทรัพยากรที่จะให้รางวัลแก่ผู้อื่น ผู้รับเต็มใจรับและเห็นคุณค่าของสิ่งที่ให้นั้น เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มอบงานที่ถูกใจให้ทำ ยกย่อง ชมเชย

2. การให้โทษ (Coercion) แหล่งอำนาจจากการให้โทษขึ้นอยู่กับความเกรงกลัวการถูกลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ จากอีกฝ่ายหนึ่ง เพราะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะลงโทษสามารถให้บุคคลปฏิบัติตามหน้าที่และอยู่ในกรอบประเพณีก็เพราะกลัวการลงโทษ เช่น การไล่ออกจากงาน ลดตำแหน่ง หรือตัดเงินเดือน

3. ความชอบธรรม (Legitimacy) แหล่งอำนาจประเภทนี้เกิดจากค่านิยมของบุคคลในการใช้สิทธิอันชอบธรรมแก่บุคคลหนึ่งให้มีอิทธิพลเหนือเขาเหล่านั้นได้ และรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องยอมปฏิบัติตามแหล่งอำนาจ จากความชอบธรรมมีความสัมพันธ์กับแหล่งอำนาจ การให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ หากปฏิบัติหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม ซึ่งแหล่งอำนาจอันชอบธรรมนี้มาจากแหล่งสำคัญ 3 แหล่ง คือ

3.1 ค่านิยมทางสังคม วัฒนธรรม องค์กรการ หรือกลุ่มคนที่ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรแก่การปฏิบัติตาม เช่น ในสังคมมีการยกย่องบุคคลตามลำดับอาวุโส สมรรถนะด้านร่างกาย เพศ อาชีพ ฯลฯ

3.2 โครงสร้างทางสังคมอันเป็นที่ยอมรับกันในสังคมนั้น ๆ เช่น ในบางสังคมมีการยอมรับการแบ่งชนชั้น การยอมรับลำดับโครงสร้างของหน่วยงานในบริษัท การยอมรับลำดับกันในครอบครัว เป็นต้น

3.3 ความชอบธรรมมาจากการเป็นตัวแทนหรือผู้แทนของผู้มีอำนาจหรือกลุ่มให้เป็นผู้ดำเนินการแทน เช่น เจ้าหน้าที่หรือข้าราชการที่ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นตัวแทนการปฏิบัติงาน คณะกรรมการ ประธานกรรมการ เป็นต้น

4. การอ้างอิง (Reference) เป็นแหล่งอำนาจที่ได้มาจากการอ้างอิงเป็นความปรารถนาอยากจะเป็นลอกเลียนแบบกับบุคคลที่มีลักษณะเด่น มีชื่อเสียง จึงมีการอ้างอิงหรือพาดพิงบุคคลนั้นให้กลายเป็นผู้มีอำนาจขึ้น โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดตามมา ผู้มีอำนาจกับการอ้างอิง นอกจากจะสร้างอำนาจให้กับตนเองแล้วยังสามารถถ่ายทอดไปให้ผู้ที่มิบุคคลลักษณะคล้ายคลึงกัน ให้กลายเป็นผู้มีอำนาจขึ้นได้ ทั้ง ๆ ที่บุคคลนั้นอาจไม่มีคุณสมบัติที่เทียบกับผู้ที่มีอำนาจต้นแบบเลย เช่น ผู้บริหารที่มีอำนาจอ้างอิงจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกเป็นที่ดึงดูดใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเลียนแบบ โดยไม่คำนึงว่าผู้บริหารจะมีอำนาจให้คุณให้โทษหรือมีความชอบธรรมหรือไม่ก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารที่หวังสร้างอำนาจจากแหล่งนี้จึงมักปรับปรุงบุคลิกลักษณะให้เป็นที่ดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

5. ความรู้ความชำนาญ (Expert) เป็นแหล่งอำนาจสุดท้ายของเฟรนด์และราเวน ซึ่งความรู้ความชำนาญนี้ขึ้นอยู่กับที่ยอมรับเชื่อถือในความรู้ ภูมิปัญญา และความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาของผู้แสวงหาอำนาจประเภทนี้ แหล่งอำนาจจากความรู้ความชำนาญเป็นสิ่งจำเป็นในองค์กร โดยเฉพาะผู้จัดการและคณะผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจหาอำนาจจากแหล่งอื่นทดแทนไม่ได้ก็ต้องอาศัยอำนาจจากความรู้ความชำนาญเป็นหลักเพื่อใช้ในการพัฒนางานยิ่งองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมากเท่าไร ความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญก็มีมากขึ้นตามลำดับ

7.3 แนวคิดเรื่องฐานอำนาจ

ฐานของอำนาจ มีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นสถาบันที่มีความสลับซับซ้อน ในส่วนที่สมาชิกของสถาบันแสดงความเต็มใจในการปฏิบัติงาน โดยขึ้นอยู่กับประเด็นต่าง ๆ 3 ประการคือ

1. ลักษณะของอำนาจนั้น
 2. จำนวนบุคคลที่สถานภาพบ่งบอกอำนาจหน้าที่ที่จะใช้อำนาจ
 3. ฐานของอำนาจที่สามารถเต็มใจที่จะตอบสนองได้
- พีบอดี (Pebody. 2000: 463 – 472) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานของอำนาจและได้จัด

กลุ่มฐานของอำนาจ เป็น 4 ประเภท คือ

1. ฐานของอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ กำหนดอำนาจให้แก่ตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นอำนาจที่จะออกคำสั่ง และทำให้เกิดความเชื่อฟัง

2. ฐานของอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์การย่อมมีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชา (Hierarchy) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงต่อใครและใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจในการให้รางวัล ลงโทษ บุคคลที่อยู่ในที่สามารถดลบันดาลสิ่งปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดให้เป็นผู้ใช้อำนาจในด้านนี้ด้วย

3. ฐานของอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นคนดีมีคุณธรรม คนอื่น ๆ จึงให้ความเคารพนับถือ จัดเป็นอำนาจบารมีที่มีเฉพาะเป็นคน ๆ เท่านั้น

4. ฐานของอำนาจอยู่ที่ความสามารถเฉพาะบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด เช่น ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ

ชาร์พ (Sharp. 1999: 11 – 12) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแหล่งที่มาของอำนาจมาจากสิ่งต่อไปนี้คือ

1. อำนาจหน้าที่ คือ สิทธิที่จะออกคำสั่งหรือนำคนอื่น ๆ ให้ทำตามโดยยอมรับอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้มีอำนาจเหนือหรืออำนาจหน้าที่เป็นที่มาอันสำคัญของอำนาจ

2. ความรู้ความสามารถ ผู้ที่มีความรู้ย่อมมีอำนาจเหนือผู้อื่น

3. ทรัพยากรทางวัตถุ หมายถึง การที่ผู้ปกครองสามารถควบคุมทรัพย์สิน ทรัพยากรธรรมชาติเงิน ระบบเศรษฐกิจ การสื่อสาร การคมนาคม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตของอำนาจถ้าผู้ปกครองสามารถควบคุมสิ่งเหล่านี้ได้มาก ก็จะมีขอบเขตของอำนาจกว้างขวางด้วย

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ทัศนคติต่อผู้อยู่เหนืออุดมการณ์ อุดมคติ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีอำนาจ และคนอื่น ๆ

5. การลงโทษ อันดับสุดท้ายของอำนาจคือ การลงโทษผู้ที่ต่อต้าน หรือมีความเห็นขัดแย้งต่อผู้นำ การลงโทษเป็นการบังคับผู้ที่ไม่เชื่อฟัง ให้ยอมรับในอำนาจ อาจเป็นการลงโทษที่รุนแรง หรือไม่รุนแรงก็ได้

การศึกษาเรื่องฐานของอำนาจในสมัยหลัง ราเวนและกรูกรานสกี (Raven; & Kruglanski. 1975: 177) ได้นำเสนอฐานของอำนาจที่ 6 ซึ่งได้แก่การมีอำนาจข่าวสารข้อมูล (Information Power) ซึ่งอำนาจข่าวสารหรือความรู้นี้เกิดจากผู้บริหารที่มีความรู้ข่าวสาร หรือรู้

รายละเอียดข่าวสารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพราะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการข่าวสารนี้ หรือต้องการเรียนรู้สิ่งเหล่านี้

ฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจที่เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลาย คือฐานอำนาจของเฟรนด์และราเวน และราเวนและกรูกรานสกี เสนอฐานของอำนาจด้านการมีข่าวสารข้อมูลอีกหนึ่งด้าน ต่อมาเฮอร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey; & Blanchard. 1993: 235) ได้เสนอฐานหรือแหล่งที่เกิดอำนาจพึ่งพา (Connection Power) ซึ่งอำนาจพึ่งพานี้เกิดจากผู้บริหารที่มีเส้นสายเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล หรือบุคคลสำคัญภายในหรือภายนอกองค์กร ผู้บริหารที่มีอำนาจสูงสามารถให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพราะต้องการได้รับความพึงพอใจ หรือหลีกเลี่ยงความลำบากใจอันเกิดจากอำนาจพึ่งพา

7.4 การใช้อำนาจในองค์กร

การใช้อำนาจในองค์กร (The uses of Power in Organization) มีได้หลายทาง ยูคล์ (Yukl. 1994: 215) ได้แสดงโดยยึดฐานของอำนาจทั้งห้าของเฟรนด์และราเวนว่า เมื่อผู้นำใช้อำนาจแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองการใช้อำนาจดังกล่าวใน 3 ลักษณะดังนี้

1. เกิดความผูกพัน (Commitment) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดจากการยอมรับ เลื่อมใสศรัทธาต่อผู้นำ และพยายามเลียนแบบอย่างของผู้นำ แรงจูงใจในงานจะสูงถ้าผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นให้ความสำคัญในตัวผู้นำสูง ทำให้ใช้ความพยายามในการทำงานที่เอาใจใส่มากเป็นพิเศษ เพื่อให้งานสำเร็จเป็นอย่างดี โดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยแต่ประการใด ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ถูกใจผู้นำของตน

2. ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) เป็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งตามที่ผู้นำต้องการตราบเท่าที่การทำงานตามคำสั่งนั้นไม่ทำให้ตนต้องใช้ความพยายาม พลังงานและเวลาเพิ่มมากขึ้นเป็นพิเศษจากที่กำหนดไว้ตามปกติ เช่น ปฏิเสธที่จะอยู่ทำงานล่วงเวลาโดยผลัดไปทำต่อในวันรุ่งขึ้น เป็นต้น

3. ต่อด้าน (Resistance) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาต่อสู้คัดค้านต่อคำสั่งหรือความต้องการของผู้นำ ซึ่งอาจแสดงออกด้วยการวางเฉยไม่ปฏิบัติตามหรือการทำงานนั้นช้าลง หรือการทิ้งงานเพื่อไม่ให้งานเสร็จตามที่หัวหน้าต้องการ

ตาราง 4 ผลที่อาจเกิดติดตามมาจากการใช้อำนาจ

แบบของอำนาจที่ใช้	การตอบสนองที่เป็นไปได้ของผู้ใต้บังคับบัญชา		
	เกิดความผูกพัน (Commitment)	ยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance)	ต่อต้าน (Resistance)
อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power)	- มีโอกาสจะเกิดมากที่สุด (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นมีความสำคัญต่อผู้นำ)	- มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าเชื่อว่าคำสั่งนั้นไม่มีความสำคัญต่อผู้นำ)	- มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งนั้นจะก่อความเสียหายต่อผู้นำ)
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)	- มีโอกาสจะเกิดที่สุด (ถ้าคำสั่งมีลักษณะแปลก ล อ ม แ ล ะ ผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้นำมีเป้าหมายงานร่วมกัน)	- มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าคำสั่งมีลักษณะแปลก ล อ ม แต่ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ต่อเป้าหมายงานของผู้นำ)	- มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าผู้นำแสดงความหยิ่ง ยะโสและดูถูกเหยียดหยาม หรือ กระทบ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายงาน)
อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)	- ถ้าโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้คำสั่งอย่างสุภาพและเหมาะสมมาก)	- มีโอกาสที่จะเกิดมากที่สุด (ถ้าเห็นว่าคำร้องขอหรือคำสั่งนั้น ช อ บ ดั ว ย กฎหมาย)	- มีโอกาสเป็นไปได้ (เมื่อสั่งด้วยท่วงทียะโสและคำสั่งไม่เหมาะสม)
อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)	- มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้อย่างชาญฉลาด และเป็นการส่วนตัว)	- มีโอกาสที่จะเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้เป็นการกลไกที่ไม่ใช่เป็นการส่วนตัว)	- มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้าใช้เชิงหลอกล่อและไม่ให้เกียรติ)
อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power)	- มีโอกาสเกิดน้อยที่สุด	- มีโอกาสเป็นไปได้ (ถ้า ใช้ เชิง ก ร ช่วช่วยเหลือและไม่ใช้วิธีการลงโทษ)	- มีโอกาสเกิดมากที่สุด (ถ้าใช้ในเชิงปฏิบัติกร์หรือหลอกล่อ)

ที่มา: พิกุล ดีพิจารย์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก. หน้า 27.

7.5 แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจ

7.5.1 แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power)

7.5.1.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

1) พยายามค้นหาให้พบว่าสิ่งที่จำเป็นและเป็นสิ่งที่ต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร

2) หาหนทางให้ตนเองมีอำนาจกำกับควบคุมการให้รางวัลยิ่งขึ้นต้องแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าท่านคือผู้มีอำนาจให้คุณ

3) อย่าตกปากให้สัญญาเกินกว่าอำนาจที่ตนเองมี

4) ระวังอย่าใช้รางวัลเป็นเครื่องต่อรอง

5) หลีกเลี่ยงการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีและกลไกที่ซับซ้อน

6) อย่าใช้การให้รางวัลเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง

7.5.1.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

1) ให้ชนิดรางวัลที่ตรงกับความต้องการเฉพาะบุคคล

2) เน้นความเป็นธรรมและระบบคุณธรรมในการให้คุณ

3) อธิบายเกณฑ์ของการให้รางวัลเปิดเผยต่อทุกคน

4) จัดสรรรางวัลให้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

5) เลือกใช้การให้รางวัลอื่นที่เป็นเชิงสัญลักษณ์เพื่อเสริมพลังให้เกิดพฤติกรรม

อันพึงปรารถนา

7.5.2 แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power)

7.5.2.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

1) กำหนดวิธีการลงโทษที่สมเหตุสมผลได้ต่อพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้

2) ต้องแน่ใจว่าตนเองมีอำนาจในการลงโทษนั้น

3) หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์โกรธ ข่มขู่ หรือทำให้อาย

4) ระวังอย่าใช้การลงโทษเป็นเครื่องต่อรอง

5) เลือกเฉพาะการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมาย

6) ใช้วิธีลงโทษที่ตรงกับการฝ่าฝืน หรือพฤติกรรมแห่งความผิด

7.5.2.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

1) แจ้งให้บุคคลเป้าหมายทราบกฎระเบียบการลงโทษ

2) ใช้มาตรการตักเตือนล่วงหน้าอย่างเพียงพอก่อน

3) ต้องอ่านสถานการณ์ให้ทะลุปรุโปร่งก่อนการลงโทษ

4) ควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็น แสดงความพร้อมให้การช่วยเหลือที่

ปรารถนาดีและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน

5) กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่
จำเป็นทั้งหลาย

6) ขอคำแนะนำจากบุคคลเป้าหมายถึงวิธีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

7) การลงโทษบุคคลควรทำอย่างรโหฐานเฉพาะตัว

7.5.3 แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power)

7.5.3.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

- 1) แสวงหาอำนาจที่เป็นทางการเพิ่มขึ้น
- 2) ใช้สัญลักษณ์ของอำนาจทางการ
- 3) ทำให้คนอื่นรับรู้ในควมมีอำนาจตามกฎหมายนั้น
- 4) ใช้อำนาจตามความจำเป็นแต่มีความสม่ำเสมอ
- 5) เลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกคำสั่ง
- 6) ใช้อำนาจการให้คุณและการให้โทษเป็นเครื่องมือสนับสนุน

7.5.3.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

- 1) ใช้ความสุภาพในการขอร้องอย่างชัดเจน
- 2) อธิบายเหตุผลที่ต้องขอร้อง
- 3) อย่าใช้อำนาจเลยขอบเขตที่ตนเองมี
- 4) ทบทวนอำนาจเป็นระยะหากจำเป็น
- 5) มีความรู้สึกรับรู้ที่ไวต่อความวิตกกังวลของบุคคลเป้าหมาย
- 6) ติดตามรับฟังคำร้องทุกข์ที่เกิดขึ้น
- 7) ยืนยันเปลี่ยนแปลงได้หากคำร้องทุกข์นั้นพิจารณาแล้วเหมาะสม

7.5.4 แนวปฏิบัติในการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power)

7.5.4.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

- 1) แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ
- 2) รับรู้และตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงงานด้านเทคนิค
- 3) พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กว้างขวาง
- 4) ใช้สัญลักษณ์เพื่อป้องกันความชำนาญการของตน
- 5) แสดงความสามารถให้ประจักษ์ด้วยการแก้ปัญหายาก ๆ และมีลักษณะทำ

ทาย

6) อย่าใจร้อนหรือพุดจาโดยขาดความระมัดระวัง

7) ไม่กล่าวเท็จหรือใช้ข้อเท็จจริงที่ผิดพลาด

8) อย่าเปลี่ยนจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ

7.5.4.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

- 1) อธิบายเหตุผลที่ขอร้องหรือขอข้อเสนอ
- 2) อธิบายให้ทราบถึงความสำคัญของคำขอร้องนั้น

- 3) แสดงหลักฐานให้เห็นว่าข้อเสนอแนะนั้นจะประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน
- 4) รับฟังความวิตกกังวลของบุคคลเป้าหมายอย่างตั้งใจ
- 5) ให้การเคารพต่อบุคคลเป้าหมาย (ไม่หึงหยา)
- 6) ทำอย่างมั่นใจและเด็ดเดี่ยวในภาวะวิกฤต

7.5.5 แนวทางปฏิบัติในการใช้อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power)

7.5.5.1 วิธีเพิ่มและรักษาไว้ซึ่งอำนาจของผู้นำ

- 1) แสดงการยอมรับและให้การนับถือเชิงบวก
- 2) แสดงออกด้วยการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ
- 3) อย่าถือโอกาสใช้คนในการต่อรองเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว
- 4) ช่วยปกป้องประโยชน์ที่ถูกต้องของผู้อื่น โดยการสนับสนุนในโอกาส

เหมาะสม

- 5) รักษาความสัตย์
- 6) แสดงการเสียสละส่วนตนเพื่อแสดงให้เห็นถึงความกังวลที่มีต่อคนอื่น
- 7) แสดงออกอย่างจริงใจในการผูกมิตร

7.5.5.2 วิธีการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำ

- 1) แสดงออกด้วยการขอร้องส่วนตัวเมื่อถึงคราวจำเป็น
- 2) ชี้ให้เห็นว่าคำร้องขอที่สำคัญต่อบุคคลเป้าหมาย
- 3) ขอร้องขอความชอบพอเกินขอบเขตของมิตรภาพที่ควรเป็น
- 4) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม (Role Modeling)

7.6 การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

การใช้อำนาจและอำนาจหน้าที่ เป็นสิ่งที่ยากที่จะแยกแยะจากกันในทางปฏิบัติ ซึ่งเวเบอร์และพาร์สัน (Weber; & Parson. 1947: 148) ให้คำจำกัดความว่าอำนาจหน้าที่ก็คือความยินยอมพร้อมใจของคน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อว่าอำนาจหน้าที่เป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย ในการที่จะให้ผู้หน้าที่ได้รับการแต่งตั้งมาหรือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบังคับให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกับผู้นำหรือผู้บริหารได้

บาร์นาร์ด (Barnard. 1938: 3) ได้ให้ความเห็นว่าอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งของบุคคลและสิทธิในการบังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ๆ การใช้อำนาจในความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา บางครั้งอาจมาจากความเกี่ยวพันกับอำนาจหน้าที่ และตำแหน่งที่เป็นทางการในด้านการบังคับบัญชาในสถานศึกษา แต่ในบางครั้งความสามารถนี้อาจมาจากแหล่งอื่น ๆ ด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2532. 100) ได้กล่าวถึงแนวทางที่ผู้บริหารใช้อำนาจในการบริหารไว้ดังนี้

1. พยายามที่จะซื่อสัตย์จริงใจต่อผู้อื่น มันเป็นธรรมชาติในการที่คนหนึ่งดีต่ออีกคนหนึ่ง ผลที่ได้ก็คือ คนนั้นจะดีตอบด้วย
2. หลีกเลี่ยงการดิ้นรนต่อสู้เพื่ออำนาจโดยไม่จำเป็น โดยระบุนอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและอำนาจหน้าที่มากกว่าหน้าที่การงาน โครงสร้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร ผู้ออกแบบโครงสร้างจึงได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการควบคุมเรื่องอำนาจ
3. อธิบายต่อผู้อื่นที่ว่า องค์กรมีการประนีประนอม และมีข้อตกลงทางจิตวิทยา ระหว่างองค์กรกับตัวบุคคลถึงเรื่องที่ต้องการความคาดหวัง ทักษะคติ และสิ่งจำเป็นก็คือการเจรจาต่อรองกัน
4. เข้าใจว่าไม่เพียงผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นที่ต้องการอำนาจ บุคคลอื่นก็ต้องการอำนาจด้วยเช่นกัน
5. คำนี้ถึงองค์กร ได้รวมเอากลุ่มต่าง ๆ กันที่มีความคาดหวังที่ต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน การดิ้นรนซึ่งอำนาจและความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดขึ้น

สรุป การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารโรงเรียน พลังอำนาจที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสามารถเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนได้ พลังอำนาจในแต่ละรูปแบบจะส่งผลต่อสภาวะทางความรู้สึกแก่ครูระดับปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การตอบสนองต่อพลังอำนาจนั้นทั้งอาจในทางบวกหรือทางลบในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตามทฤษฎีแหล่งที่มาของอำนาจของ เฟรนช์ และราเวน (French & Reven. 1968: 667 – 673) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล (Reward) อำนาจบังคับ (Coercion) อำนาจตามกฎหมาย (Legitimacy) อำนาจอ้างอิง (Reference) และอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert)

8. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

8.1 ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร เพราะความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะตัดสินใจเรื่องอะไร และมีแบบแผนการตัดสินใจอย่างไร ที่จะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เรามักจะเรียกผู้บริหารที่มีประสิทธิผลว่า “นักตัดสินใจที่ดี” (Good decision-makers) และโดยพื้นฐานขององค์กรรูปนัย (Formal) เป็นโครงสร้างของการตัดสินใจ (Hoy and Miskel. 1991 : 300) การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งยวดต่อการบริหารให้บรรลุผลสำเร็จและกระบวนการเป็นลักษณะวงจรซึ่งประกอบด้วย การยอมรับปัญหาและระบุรายละเอียดของปัญหา วิเคราะห์ปัญหา สร้างเกณฑ์สำหรับการแก้ปัญหาที่เชื่อถือได้อย่างมีระบบ พัฒนาแผนปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีกระบวนการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเพื่อช่วยให้การตัดสินใจเลือกการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพและพอใจมากยิ่งขึ้น (ถวิล เกื้ออุลวงค์. 2530: 214-215) มีผู้ให้ความหมายของการตัดสินใจที่น่าสนใจดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2530 :128) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจ คือ การพิจารณาไตร่ตรอง ซึ่งใจ ตัดสินใจ หรือตกลงใจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในการเลือกทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่เล็งเห็นว่าดีที่สุดในที่สุดเหมาะสมที่สุด หรือได้ประโยชน์มากที่สุดจากบรรดาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่หลากหลายทางเลือกเพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมาย

อนันต์ เกตุวงศ์ (2534: 185) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจคือ การเลือกทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดซึ่งจะต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ หรือกำหนดขึ้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2535: 258) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการสร้างทางเลือกการดำเนินการใด ๆ ใดหลาย ๆ ทาง แล้วพิจารณาตรวจสอบ ประเมินผลทางเลือกเหล่านั้น เพื่อเลือกที่ดีที่สุดในที่สุดเพียงทางเดียวเพื่อนำไปดำเนินงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 36) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่าการไว้ว่า การตัดสินใจคือการซึ่งใจไตร่ตรอง และการตัดสินใจเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดในที่สุดทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กอร์ (Gore. 1964: 77) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติ ซึ่งมีอยู่หลายทางเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสุมเมธ เดียววิศเรศ (2527: 107) ได้สรุปความหมายของการตัดสินใจไว้ในทำนองเดียวกันกับของกอร์ว่าการตัดสินใจหมายถึงการเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายทางเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

การตัดสินใจจึงเป็นขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ เริ่มจากการพิจารณาไตร่ตรอง สร้างทางเลือก ประเมินประโยชน์ของทางเลือก และเลือกเพื่อจะใช้เป็นแนวปฏิบัติอันจะนำไปสู่เป้าหมาย

8.2 ประเภทของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางความคิดและการปฏิบัติที่ได้รับการสนใจและมีการศึกษาอย่างแพร่หลาย การตัดสินใจสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท นักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและกล่าวถึงอย่างน่าสนใจดังนี้

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1968: 185; อ้างอิงจาก ธาณี กาทอง. 2530: 7) ได้แบ่งการตัดสินใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจโดยคำสั่งของผู้มีอำนาจเบื้องบน (intermediary decisions) มักจะเกี่ยวกับการตีความคำสั่งหรือข้อเสนอแนะ
2. การตัดสินใจโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนะขึ้นมา (appellate decisions) เป็นการตัดสินใจตามเรื่องและผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอมา
3. การตัดสินใจที่มาจากผู้บริหารริเริ่มขึ้นเอง (creative decisions)

ชงชัย สันติวงษ์ (2532: 184) กล่าวว่า การตัดสินใจส่วนมากมักจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพลักษณะของงานแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. งานที่มีส่วนประกอบจัดเป็นระเบียบชัดเจน (Structured of well – defined) การตัดสินใจชนิดนี้ส่วนมากจะเกิดขึ้นซ้ำ ๆ กันและมักจะกระทำได้ไม่ยาก โดยการดำเนินการตัดสินใจจากขั้นตอนตามปกติเท่านั้น ปัญหาความไม่แน่นอนมีน้อย

2. งานที่มีส่วนประกอบจัดเป็นระเบียบได้ยาก (Unstructured of ill – defined) เป็น การตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานที่เปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน งานไม่ค่อยเป็นระบบ หรือไม่มีการจัดระเบียบไว้ และเกิดขึ้นได้โดยไม่ซ้ำแบบกัน มีความซับซ้อน เป็นการตัดสินใจที่มีความยุ่งยากจึงต้องใช้ดุลพินิจเข้ามาประกอบการพิจารณา และอาจมีการคาดคะเน หรือการคาดเดามาเกี่ยวข้องด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 209) ได้แบ่งการตัดสินใจในการบริหารไว้ 2 ประเภท คือ

1. การวินิจฉัยสั่งการในปัญหาประจำ ลักษณะของงานประเภทนี้ส่วนใหญ่ ได้แก่ การตัดสินใจตามระเบียบ แบบแผนหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้
2. การตัดสินใจในปัญหาหลัก ปัญหาเหล่านี้จะต้องใช้วิจารณญาณประกอบกับการรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจเป็นการตัดสินใจที่ต้องใช้ความสามารถในการบริหาร

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540: 188) ได้แบ่งรูปแบบการตัดสินใจไว้ 2 แบบ คือ

4. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก ประสบการณ์และความรู้สึกต่าง ๆ (Spontaneous decision making) การตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยไม่มีหลักเพราะเพียงแต่คิดว่าอะไรเหมาะสมหรือเห็นว่าควรจะเป็นอะไร ก็วินิจฉัยหรือตัดสินใจไปตามนั้น ซึ่งบางทีก็เป็นลักษณะของการตัดสินใจโดยปราศจากการไตร่ตรองและมักจะอาศัยสามัญสำนึก ความรู้สึกหรือสัญชาตญาณเป็นสำคัญ

5. การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลไตร่ตรอง (Rational decision making) การตัดสินใจแบบนี้เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ กล่าวคือ เป็นการตัดสินใจโดยการใช้หลักเหตุผลและวิธีการที่เหมาะสมเข้าช่วย เพื่อให้เกิดผลในทางที่ดีและถูกต้องที่สุด

กริฟฟิธส์ (Griffiths. 1959: 94) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจ ควรมีขั้นตอนดังนี้

1. ตั้งปัญหา ให้คำจำกัดความและกำหนดขอบเขตของปัญหา
2. วิเคราะห์และประเมินผลปัญหา
3. สร้างเกณฑ์และมาตรฐานเพื่อประเมินผลทางเลือกหรือการตัดสินใจ
4. รวบรวมข้อมูล
5. หาทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
6. เริ่มปฏิบัติทางเลือก
 - 6.1 วางโครงการแก้ปัญหา
 - 6.2 ควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการ
 - 6.3 ประเมินผลที่ได้รับและกระบวนการที่ทำไป

ประชุม รอดประเสริฐ (2535: 258) ได้เสนอขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจสั่งการไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุปัญหา (Identify the problem) หมายถึง การชี้ชัดถึงปัญหาและการค้นหาสาเหตุของปัญหาเหล่านั้นว่าเกิดจากอะไรซึ่งทั้งปัญหาและสาเหตุของปัญหาเป็นสิ่งที่สะสมมาตั้งแต่เวลาในอดีต

2. การกำหนดทางเลือก (Develop alternatives) หมายถึง การค้นหา หรือการกำหนดแนวทางการแก้ปัญหาที่ระบุไว้ โดยพยายามพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในแต่ละวิธีเหล่านั้นจากเวลาที่ต้องใช้ทรัพยากรอื่นที่ต้องนำมาสนับสนุน และบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้อง

3. การประเมินผลทางเลือก (Evaluate alternative) เมื่อทางเลือกต่าง ๆ มีเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาแล้ว ต้องพิจารณาเกณฑ์ต่าง ๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ แล้วแสดงให้เห็นถึงข้อดี ข้อเสียของแต่ละทางเลือกให้ปรากฏโดยเด่นชัด

4. การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Choose and implement the best alternative) เมื่อพิจารณาทางเลือกแต่ละทางเลือกแล้ว ผู้ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อนำไปปฏิบัติ

5. การประเมินผลการตัดสินใจ (Evaluate the decision) เมื่อนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปปฏิบัติแล้วจะต้องประเมินว่าผลการปฏิบัติตามทางเลือกนั้นเป็นอย่างไร ได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ มีทางจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร และจะแก้ที่ส่วนใดของกระบวนการ ดังนั้นกระบวนการตัดสินใจจึงมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2539: 29) ได้สรุปเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจไว้ดังนี้

1. กำหนดปัญหา ผู้บริหารจะต้องทำนายปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จะทำให้สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเตรียมตัวถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจริง ๆ โดยใช้ประสบการณ์ในอดีต ความเห็นของงบประมาณ และการรับฟังสิ่งที่เขาบอกมาเป็นแนวทาง

2. ตั้งข้อสันนิษฐาน การพัฒนาความคิดเห็นที่เหมาะสมหรือข้อสันนิษฐานที่ยังไม่ได้ทดสอบ

3. ทดสอบข้อสันนิษฐาน คือค้นหาสันนิษฐานที่เป็นไปได้ และมีคุณค่าต่อการนำไปคิดอย่างจริงจังต่อไป

4. รวบรวมข้อเท็จจริง เกี่ยวกับสถานการณ์ข้อสันนิษฐานที่ไม่ได้ทดสอบ จะช่วยหัวหน้างานในการตัดสินใจ ข้อมูลอะไรที่ควรนำมาใช้เพื่อการตัดสินใจ

5. วิเคราะห์ข้อเท็จจริง คือการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงของสถานการณ์ที่มีส่วนสัมพันธ์กับข้อสันนิษฐานที่ไม่ได้ทดสอบ ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมทางเลือกของการแก้ปัญหาอื่น ๆ แต่ทางเลือกทุกทางควรได้รับการประเมินในทัศนะดังนี้

5.1 การทำเป้าหมายและจุดมุ่งหมายให้สัมฤทธิ์ผล

5.2 ทรัพยากรที่มีให้

5.3 เวลาที่กำหนดให้

5.4 ค่าใช้จ่าย

5.5 ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.6 ความมีเหตุมีผล

5.7 สามารถปฏิบัติได้

5.8 ง่ายหรือยากต่อการนำออกปฏิบัติ

5.9 ผลกระทบต่อการปฏิบัติงานอื่น ๆ และบุคคลอื่น

6. วิเคราะห์ผลที่ตามมาเมื่อเลือกทางเลือกได้แล้ว อย่าด่วนนำออกใช้ จะต้องวิเคราะห์เพื่อกำหนดผลที่ตามมาในการนำการตัดสินใจออกปฏิบัติ และเมื่อนำการตัดสินใจออกปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการตรวจสอบดูก่อนได้แก่

6.1 เจตคติความเต็มใจ และความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนำการตัดสินใจออกใช้

6.2 ผลกระทบ ถ้ามี ต่อการดำเนินงานอื่น ๆ และต่อองค์กร

6.3 ผลกระทบ ถ้ามี ต่อความสัมพันธ์กับชุมชน

6.4 ภาวะผู้นำที่มีเพื่อนำการตัดสินใจออกปฏิบัติ

ตำราศักดิ์ ชัยสนิท และสุนีย์ เลิศแสงกิจ (2538: 119 – 120) ได้แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การนิยามและการวิเคราะห์ปัญหา (Define and analyze the problem) ในขั้นนี้ต้องเข้าใจปัญหาและนิยามออกมาให้ได้ จากนั้นวิเคราะห์ คือ พิจารณาศึกษาตัวแปรต่าง ๆ อย่างละเอียดอาจหาข้อมูลเพิ่มเติม

2. การพัฒนาและการประเมินคำตอบให้เลือกหลาย ๆ คำตอบ (Develop and evaluate alternative solutions) คือ มองปัญหาต่าง ๆ ในหลายแง่ หลายมุมมากที่สุดเพื่อที่จะพัฒนาคำตอบให้เลือกได้หลาย ๆ คำตอบ การระดมสมองเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

3. การเลือกและการใช้คำตอบหนึ่ง เป็นขั้นที่เลือกคำตอบที่ดีที่สุดและพิจารณาคำตอบนั้น โดยคำนึงถึงเวลา พลังงาน และเงิน โดยใช้องค์ประกอบรวมกัน เช่น ประสิทธิภาพ การรู้ค่าแนะนำการทดลอง และการพยากรณ์โดยคอมพิวเตอร์

4. การประเมินค่าอีกและการดัดแปลงคำตอบที่ใช้ แม้ว่าจะได้คำตอบที่ดีที่สุดแล้วแต่เมื่อนำไปใช้อาจพบข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ไม่ได้คิดถึงมาก่อนได้ นักตัดสินใจที่ดีจะต้องพร้อมที่จะรับข่าวสารใหม่เพิ่มเติมอยู่เสมอและปรับแผนของตนให้สอดคล้องกับความต้องการใหม่ที่เกิดขึ้น

วิฑูรย์ ตันศิริ (2542: 3-4) ได้สรุปเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจที่ดีมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีลักษณะดังนี้

1. ง่ายที่จะทำความเข้าใจ
2. เน้นไปที่ประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลัก
3. มีความสอดคล้องกันของเหตุผล

4. สามารถนำเอาปัจจัยประกอบการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมมาวินิจฉัยเปรียบเทียบได้
5. ใช้ได้กับการตัดสินใจที่เป็นส่วนบุคคลและที่เป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ
6. มีโครงสร้างเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์
7. ก่อให้เกิดการประนีประนอมและการสร้างประชาคติ
8. ไม่จำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญพิเศษมาคอยควบคุมชี้แนะ

8.3 วิธีการตัดสินใจ

สมยศ นาวิการ ได้เสนอวิธีการตัดสินใจตามแนวคิดของวรูม และเยตตอน (Vroom & Yetton. 1973: 156; อ้างอิงจาก สมยศ นาวิการ. 2538: 151) เสนอไว้ 5 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หมายถึง ผู้บริหารเห็นแล้วว่าการใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่นั้นมีมากเพียงพอที่จะใช้ในการตัดสินใจเพื่อการบริหารงานที่สำคัญ ๆ ได้

วิธีที่ 2 ผู้บริหารตัดสินใจด้วยตนเอง โดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การหาข้อมูลอาจใช้วิธีประชุมหรือสอบถามปัญหาก็ได้ แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงเป็นของผู้บริหาร ผู้บริหารอาจจะบอกปัญหาหรือไม่บอกปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้เมื่อขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาข้อมูลให้แก่ตน

วิธีที่ 3 ผู้บริหารอภิปรายร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล แล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเอง หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนทราบปัญหา ขอความเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนโดยไม่ต้องให้เขาเหล่านั้นมารวมกลุ่มกัน ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนี้อาจจะไม่ได้รับอิทธิพลมาจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

วิธีที่ 4 ผู้บริหารอภิปรายปัญหาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วพิจารณาตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยอาจจะยอมหรือไม่ยอมให้ความเห็นของกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มได้ทราบปัญหา รวบรวมความคิดและข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเอง และการตัดสินใจนั้นอาจจะเป็นผลหรือไม่เป็นผลมาจากข้อมูลที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

วิธีที่ 5 ผู้บริหารประชุมอภิปรายปัญหา ประเมินทางเลือกพร้อมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วทำการตัดสินใจ โดยใช้ความเห็นสอดคล้องกัน หมายถึง ผู้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกลุ่มได้ทราบปัญหาและร่วมกับกลุ่มเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาพร้อมกัน โดยยึดความเห็นของกลุ่ม บทบาทของผู้บริหารจะเป็นไปในลักษณะประธาน ผู้บริหารจะไม่พยายามที่จะบังคับให้กลุ่มยอมรับความคิดเห็นของตน และผู้บริหารจะเต็มใจที่จะยอมรับวิธีการแก้ปัญหา รวมทั้งการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นข้อสรุปของกลุ่ม

8.4 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการตัดสินใจ

การตัดสินใจสั่งการเป็นภารกิจอันสำคัญของผู้บริหาร โดยมีหลักสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการตัดสินใจเพื่อทำให้การตัดสินใจเป็นสิ่งที่ดี (สมยศ. 2538: 137) ได้แก่

1. พยายามตัดสินใจสั่งการให้เป็นไปในทางก่อประโยชน์แก่ส่วนรวมมากที่สุด

กล่าวคือเมื่อมีการพิจารณาเลือกที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในการตัดสินใจเมื่อวิเคราะห์เหตุและผลได้เสียโดยถี่ถ้วนแล้ว หากหัวข้อวินิจฉัยเหล่านั้นยังก้ำกึ่งกันอยู่ ก็ควรเลือกทางที่ส่งเสริม สร้างสรรค์ และอำนวยประโยชน์แก่สังคมมากที่สุด

2. พยายามตัดสินใจสั่งการให้เป็นไปในลักษณะที่เป็นการกระจายอำนาจบริหารขององค์การให้มากที่สุดทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถทางการบริหารให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นการสร้างความกลมเกลียวสมานฉันท์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการบริหารงานเป็นส่วนรวม

3. การตัดสินใจสั่งการต้องเป็นไปในทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ไม่เกินขีดความสามารถของผู้ที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามการตัดสินใจสั่งการนั้น หรือไม่เกินขีดความสามารถขององค์การที่จะให้การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร นอกจากนี้จะต้องเป็นการตัดสินใจสั่งการที่ไม่ขัดหรือฝืนนโยบายขององค์การไปให้ผู้อื่นดำเนินการ ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไปว่ามีสัดส่วนเพียงพอกับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบให้ไปปฏิบัติเพียงใดหรือไม่

4. พยายามจัดวางแผนในการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า เพราะการตัดสินใจสั่งการมักเป็นเรื่องที่ผูกพันเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย ดังนั้นควรจะวางแผนปฏิบัติให้รัดกุม หากจะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยการกำหนดวางแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ด้วยก็จะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ คือ

4.1 การได้พบปะพร้อมเพรียงกัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจว่ามีข้อผิดพลาดหรือไม่ ถ้ามีจะได้แก้ไขเสียให้ตรงกับความเป็นจริง

4.2 เป็นการกระจายข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามการตัดสินใจครั้งนั้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดได้ทราบตรงกัน หากมีข้อปัญหาในการนำไปปฏิบัติจะได้คิดหาวิธีแก้ไขไว้ล่วงหน้า เมื่อลงมือปฏิบัติจริงจะได้ไม่เกิดปัญหา

4.3 การที่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมแสดงความคิดเห็นจะสร้างความรู้สึกที่ว่าการกิจที่จะต้องปฏิบัตินั้นเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องรับผิดชอบ เป็นงานของทุกคนไม่ใช่ของใครฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะได้ไม่มีการปิดความรับผิดชอบกัน

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มักจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการแก้ปัญหาตามลักษณะงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2537: 971) ซึ่งในแต่ละส่วนมีรายละเอียดและกระบวนการที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

1. การตัดสินใจงานประจำ เป็นการตัดสินใจงานประจำโดยอาศัยอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ การตัดสินใจชนิดนี้ ผู้ตัดสินใจไม่ต้องเสียเวลาในการศึกษาหรือวิเคราะห์ปัญหาเพราะเป็นเรื่องที่เคยปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่กำหนดเป็นระเบียบข้อบังคับตามอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งไว้ชัดเจนแล้ว ข้อพึงระวังในการตัดสินใจงานประจำ คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแม่นยำเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายว่าด้วยเรื่องนั้น

2. การตัดสินใจเกี่ยวกับงานนโยบาย เป็นการตัดสินใจแก้ปัญหาทางานที่ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานระดับสูง การตัดสินใจงานประเภทนี้ ผู้บริหารจะเสียเวลาค่อนข้างมากกับการศึกษา แปลความหมายของคำสั่ง บางครั้งอาจนำเข้าไปปรึกษาหารือคณะกรรมการหรือทีมงานเพื่อระดมสมองพิจารณาหาทางเลือกแล้ว จึงจะสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้

3. การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การตระหนักในปัญหาและการรับสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น คณะครูหรือบุคลากรอื่นในโรงเรียนจะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์กิจกรรมของโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจึงควรให้เสรีภาพแก่เพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำในการทำงาน สร้างบรรยากาศประชาธิปไตยให้คณะครูและบุคลากรอื่นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน ปัญหาการแบ่งหมู่พวกในโรงเรียน เป็นเหตุการณ์ที่ผู้บริหารไม่ยากให้เกิดขึ้น หรือมีการรวมพลังซึ่งดีซึ่งเด่นหรือขัดขวางการทำงานของผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้อำนวยการหรือในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาเทคนิคการบริหารความขัดแย้งเพื่อมุ่งสร้างความก้าวหน้าของงานให้เกิดขึ้นให้จงได้ ไม่ว่าท่านจะเป็นผู้มองการขัดแย้งในทัศนะเก่า คือ เห็นความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดีหรือทัศนะใหม่ คือ เห็นความขัดแย้งเป็นสิ่งดีก็ตาม สิ่งไม่ควรละเลยก็คือ การดูแล ควบคุม การปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการเลือกแนวทางในการปฏิบัติที่ผ่านการพินิจ พิจารณา วิเคราะห์ด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริง เพื่อให้การแก้ปัญหาและกิจกรรมของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การตัดสินใจของผู้บริหารมีหลายรูปแบบ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกของครูแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจจะอยู่ในระดับไหน ก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้บริหารและลักษณะหรือวัฒนธรรมของแต่ละโรงเรียน ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดทฤษฎีวิธีการตัดสินใจของวรูม และเยตตัน (Vroom & Yetton. 1973: 156) ซึ่งแบ่งพฤติกรรมการตัดสินใจเป็น 5 แบบ ได้แก่ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยปรึกษาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น

รายบุคคล ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยปรึกษาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยปรึกษาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวล กัลยาณธรรม (2530) ศึกษาเรื่อง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาการใช้อำนาจต่างๆของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนอำนาจในแต่ละฐานในระดับที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนนั้นไม่ว่าฐานใดก็ตามเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูเป็นอย่างมาก

อาคม เก่งบัญชา (2533) ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของครูจะอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

กฤษณา อัจฉิตไพศาล (2534) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานบางด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูและขนาดโรงเรียน ความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานด้านการมีข้อมูลย้อนกลับ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูโดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 3.47 เปอร์เซนต์

มาลี บะวงษ์ (2534) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการเลื่อนตำแหน่งเพียงปัจจัยเดียวที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนอีก 4 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน รายได้และการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์

สมศักดิ์ ซาติมาลา (2537) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบอร์ก มี 10 ด้าน จากสองปัจจัยเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การ

ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยคำจูนประกอบด้วย นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามลำดับ โดยแยกตามปัจจัยสองปัจจัยดังนี้ ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานตามลำดับ ปัจจัยคำจูน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานและเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ตามลำดับ

มัจฉรี โอสถานนท์ (2539) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าวิธีการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และเงินเดือนตามลำดับ

รง ภู่วงไฟโรจน์ (2539) ศึกษาผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะของงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูล ในเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบจำลองคุณลักษณะของงานของแฮกแมน และโอล์ดแฮม พบว่า

1. พนักงานชายมีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้หญิง
2. พนักงานที่สมรสแล้วมีความพอใจมากกว่าพนักงานโสด
3. พนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรี
4. ระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ
5. พนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน และผลสะท้อนจากงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

อนุชา ดำรงค์ศักดิ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน และโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้งโดยภาพรวมและแยกเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์กันในระดับมากทุกองค์ประกอบ ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรีโดยภาพรวมมี 2 องค์ประกอบ คือ การควบคุมปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ

นิพนธ์ ระสิตานนท์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา มีระดับการใช้อำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายฐานมีการใช้อำนาจการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ส่วนอำนาจการบังคับอยู่ในระดับกลาง

จารุวรรณ ศรีสว่าง (2542) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร และตัวแปรที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาครมากที่สุด คือ สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน

สาลิณี ศรีสง่า (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และการใช้อำนาจทางการบริหารโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและสถานที่ต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการใช้อำนาจของผู้บริหารแต่ละด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานการณ์ภายในโรงเรียน

วิไลวรรณ สงพอ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้พลังอำนาจทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยใช้พลังอำนาจความเชี่ยวชาญมากที่สุด และใช้พลังอำนาจด้านอ้างอิง พลังอำนาจตามกฎหมาย พลังอำนาจการให้รางวัล พลังอำนาจการบังคับ พลังอำนาจด้านข่าวสารข้อมูลและพลังอำนาจพึ่งพาอยู่ในระดับปานกลาง และการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาลา ทัดมาลี (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนศรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับค่อนข้างสูง

อรพรรณ ตูจินดา (2544) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งความพึงพอใจภายใน และความพึงพอใจภายนอก

ประทุม สุขะ (2545) ศึกษาสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสวนผึ้งและกิ่งอำเภอบ้านคา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสวนผึ้งและกิ่งอำเภอบ้านคา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรีมีสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ มีดังนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ความพอใจในสถานภาพครู ความพอใจในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู ความรู้สึกต่อชุมชนในด้านการสนับสนุนการศึกษา และภาวะกดดันของสังคม ส่วนที่มีปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับมีดังนี้คือ ความพอใจในหลักสูตร ความพอใจในอาคารสถานที่และการบริการ ความพอใจในปริมาณงาน และความพอใจในเงินเดือน

ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี.ไอ.เอ. จากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาตรี โดยมีตำแหน่งระดับพนักงานเป็นส่วนใหญ่ และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท ทั้งนี้ พนักงานมีอายุเฉลี่ย 29 ปี ส่วนระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันโดยเฉลี่ยคือ 5 ปี เมื่อพิจารณาระดับคุณลักษณะงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีคุณลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะงานเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะงานที่อยู่ในระดับจริง ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความสำคัญของงาน ส่วนด้านความเด่นชัดของงาน ด้านผลสะท้อนของงาน และด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน พนักงานมีคุณลักษณะงานดังกล่าวอยู่ในระดับไม่แน่ใจ

นอกจากนี้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความพึงพอใจปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า

1. เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. อายุ และระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน
3. คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

วรรณภา รัชตารมย์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านรายได้ ด้านการรับรู้ความเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน ด้านความยุติธรรม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยด้านรายได้ ด้านความไว้วางใจผู้บริหาร ด้านการรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง ด้านความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

กัญญา อาชวรักษ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครู และผู้บริหารชั้นต้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประคอง คุรัตน์สุวรรณ (2548) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต มี 5 ปัจจัย เรียงตามลำดับดังนี้ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะของงาน และนโยบายการบริหาร

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาล การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

วินัย พรรณรัตน์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรี เขต 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเจริญก้าวหน้า สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ

สุกัญญา อินตะโตด (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และความสุขในการทำงานกรณีศึกษาพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

ศุภางค์ วงษ์แจ่ม (2551) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 6 ปัจจัย ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ปัจจัย ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร บุคลิกภาพ

ประสบการณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว และสัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายกได้ร้อยละ 62.60

คริส ก็เรียเคา และ ไปยูเจียน (กฤษณ์ เสรีกิจดี. 2548: 61; อ้างอิงจาก Chris K; & Pei Y. 2004: 86) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่กีดตันต่อการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาได้หวั่น โดยศึกษาจากครูโรงเรียนประถมศึกษาได้หวั่น จำนวน 203 คน พบว่าปัจจัยที่เป็นแรงกีดตันสำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล สถานะความเป็นอยู่ส่วนตัวของครูและลักษณะงานที่มีการมอบหมายให้ครูมากเกินไป

แคเชอร์ (Cachur. 1980) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับต้นกับประเภทอำนาจของครูใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับต้นรับรู้ประเภทอำนาจตามกฎหมายเป็นเหตุผลที่ทำให้เขายอมตามอำนาจของครูใหญ่ อำนาจต่อมาก็คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง และอำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ เป็นอำนาจที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมตามน้อยที่สุด ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากครูใหญ่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิงและอำนาจตามกฎหมายตามลำดับจะสามารถผลิตผลงานได้มากยิ่งขึ้น

ฟอล์เลอร์ (Fowler, 1986, p. 3204-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐภาคตะวันออกเฉียงใต้เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจการนักเรียน ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากร และด้านความสัมพันธ์ชุมชน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับขวัญ กำลังใจ ในการทำงานของครู อาจารย์ โรงเรียนที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมการตัดสินใจสั่งการกับครู อาจารย์ และโรงเรียนที่ไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการ มีขวัญ กำลังใจในการทำงานแตกต่างกัน

วิราวัฒน์ (Wirawan, 1992: 3797-3798) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งการบริหารงานในโรงเรียนของอินโดนีเซีย โดยได้ทำการศึกษาทั้งในโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชนในอินโดนีเซีย กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารจำนวนมาก ใช้อำนาจการรักษาวินัย อำนาจจากข้อมูลข่าวสาร อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจความนับถือ และอำนาจการให้รางวัล ตามลำดับ

แจ็กสันและมาร์กาเรต (Jackson; & Margaret. 1998) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้หญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพึงพอใจในงาน และมีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่าผู้หญิงที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ อีกทั้งยังประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงานมากกว่าผู้ที่ขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ไดเนอร์ (Diener. 2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล จะประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จะประสบความสำเร็จในด้านการตัดสินใจ และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ไม่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

แมนเนียน (Manion. 2003) ทำการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 24 คน จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลเกิดจากปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ การติดต่อ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในการทำงาน เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง การรับรู้ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้เกิดการคงอยู่ในอัตราที่สูงขึ้น

ลิกเคนและเทลเจน (Lykken; & Tellegen. 2003) ศึกษาวิจัยพบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคลที่มีความสุขเกิดจากพื้นฐานชีวิตที่ดีและปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทางศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจทางสังคมที่ดี จะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะเศรษฐกิจสังคมต่ำ

คอล (Kall. 2004) ศึกษาวิจัยพบว่า ความสุขในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออกจากงาน และพบว่าความรู้สึกเป็นสุขเกิดจากประสบการณ์ที่สมหวังจากการทำงาน เพราะมีแรงจูงใจที่ทำให้สนุกสนานและมีความรู้สึกที่ดีกับการทำงาน ให้ผลลัพธ์เชิงบวกในประสบการณ์ชีวิต เช่น การมีรายได้เพิ่มขึ้น ผลงานมีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีชีวิตชีวาในการทำงาน

โรเบิร์ต (Robert. 2005) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความสุขในการทำงานพบว่า รายได้ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมพันธภาพในที่ทำงานและระหว่างบุคคลอื่น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะงาน การใช้อำนาจของผู้บริการ พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารต่างส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ สุขภาพจิต อันเป็นสภาวะทางจิตใจซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ ประกอบกับผู้วิจัยทำงานในบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในงาน และเป็นวิทยบริการสำหรับผู้สนใจค้นคว้าในโอกาสต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยดำเนินการดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ที่เปิดทำการสอน 3 ระดับคือ โรงเรียนที่เปิดทำการสอนเฉพาะระดับปฐมวัย โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา และโรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษา จำนวน 2452 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 335 คน โดยมีวิธีการสุ่ม ดังนี้

1. ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวน 335 คน
2. สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับชั้นที่เปิดสอนของโรงเรียนต้นสังกัดเป็นชั้น แล้วจึงเทียบสัดส่วนเพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น
3. สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงเรียนเพื่อแจกแบบสอบถามจนได้จำนวนครบตามที่กำหนด

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วน

ระดับชั้นที่เปิดสอน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ระดับปฐมวัย	490	67
ระดับอนุบาล-ประถมศึกษา	1226	168
ระดับอนุบาล-มัธยมศึกษา	736	100
รวม	2452	335

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน โดยแบ่งคุณลักษณะของงานออกเป็น 5 ด้านคือ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยแบ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารออกเป็น 5 ด้านคือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยแบ่งพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารออกเป็น 5 แบบคือ แบบอัตตาริปไตย 1 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ แบบอัตตาริปไตย 2 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา แบบปรึกษาหารือ 1 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล แบบปรึกษาหารือ 2 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยปรึกษาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน แบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม มีดังนี้

	ข้อความทางบวก (คะแนน)	ข้อความทางลบ (คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความรู้พื้นฐาน หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

2. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ความสุขในการทำงาน โดยแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของจักรพล จารุธรรมรัตน์(2550) แบบสอบถามคุณลักษณะของงานพัฒนามาจากแบบสอบถามของชาติรี พัฒนเลิศพันธ์(2546) แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารพัฒนามาจากแบบสอบถามของกษิภณ ชินวงศ์ (2549) แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารพัฒนามาจากแบบสอบถามของวราภรณ์ ไวยากรณ์(2547) และกัญญา อาชวรักษ์(2548) แบบสอบถามความสุขในการทำงานพัฒนามาจากแบบสอบถามของจงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล(2548) และจากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน 20 คน โดยใช้ข้อคำถามว่า อะไรคือสิ่งที่บ่งบอกว่าท่านมีความสุขในการทำงาน และอะไรคือสิ่งที่บ่งบอกว่าท่านไม่มีความสุขในการทำงาน

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-objective congruence) โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

3.1 นายจำรูญ พรหมสุวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 2

3.2 นายสุธี บุญญะถิติ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3

3.3 นางจารี กาลดิษฐ์ ทิพย์รัตน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.4 นายสมปอง เพชรช่วย ผู้ทรงคุณวุฒิประจำสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.5 รศ.ดร.นพดล เจียมสวัสดิ์ อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

4. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และ
ผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่า
อำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาความสัมพันธ์ของคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-
total Correlation) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson
Product-Moment Coefficient) เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้น
ไป โดยคัดเลือกข้อคำถามไว้ 90 ข้อ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.439-0.714

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้จากข้อ 6 ไปทดลองครั้งที่ 2 กับครูโรงเรียน
เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มา
วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(α -Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังรายละเอียดต่อไปนี้

6.1 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .95

6.2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91

6.3 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .97

6.4 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ได้ค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .94

6.5 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู ได้ค่าความเชื่อมั่น
เท่ากับ .98

7. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นแล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามวิธีการ และขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน
3. ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บด้วยตนเองจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยไปรับด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 335 ฉบับ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดจำนวน 335 ฉบับ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งพบว่า มีความสมบูรณ์สามารถใช้วิเคราะห์ได้ทุกฉบับ
2. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะส่วนตัว มาวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ (Percentage)
3. เตรียมการแปรผลข้อมูลตอนที่ 2-6 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการนำมาให้คะแนนรายข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

ข้อความทางบวก ข้อความทางลบ

	(คะแนน)	(คะแนน)
จริงที่สุด	5	1
จริง	4	2
จริงบ้าง	3	3
จริงน้อย	2	4
จริงน้อยที่สุด	1	5

4. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลเป็นความหมาย โดยเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีเกณฑ์การพิจารณาคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีมาก
ที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลน้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน มาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวม และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลเป็นความหมาย โดยเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามคุณลักษณะของงาน มีเกณฑ์การพิจารณาคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

ที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับปาน

กลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง คุณลักษณะของงานอยู่ในระดับน้อย

ที่สุด

6. นำแบบสอบถามตอนที่ 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง อำนาจความเชี่ยวชาญ มาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวม และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลเป็นความหมาย โดยเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร มีเกณฑ์การพิจารณาคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. นำแบบสอบถามตอนที่ 5 ซึ่งเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 วิธี คือ คือ คือ แบบอัตตาริปไตย 1 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ แบบอัตตาริปไตย 2 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา แบบปรึกษาหารือ 1 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล แบบปรึกษาหารือ 2 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยปรึกษาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน แบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ มาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) เป็นรายแบบและโดยรวม และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลเป็นความหมาย โดยเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร มีเกณฑ์การพิจารณาคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

8. นำแบบสอบถามตอนที่ 6 ซึ่งเป็นแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ มาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.) และนำคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลเป็นความหมายเป็นรายด้านและโดยรวม โดยเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู มีเกณฑ์การพิจารณาคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 คะแนน หมายถึง ความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

9. วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

10. วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพสมรสและระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

11. หาความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) การพิจารณาระดับความสัมพันธ์นั้น พิจารณาจากค่าสหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ (ประกอบ กรรณสูตร. 2529: 111) คือ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.30 ลงมาแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันต่ำ

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.31 ถึง 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ถ้าค่าสหสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง

12. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

13. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติดังนี้

13.1 สถิติหาคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี Item Total Correlation และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

13.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D)

13.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม

สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedoms)
SS	แทน	ค่าของผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าของผลรวมค่าคะแนนยกกำลังสอง (Mean Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F - distribution
p	แทน	ค่าที่ใช้แสดงผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
R^2 Change	แทน	ค่าการเปลี่ยนแปลงไปของตัวแปรพยากรณ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
IR	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
JC ₁	แทน	คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ
JC ₂	แทน	คุณลักษณะของงานด้านความเด่นชัดของงาน
JC ₃	แทน	คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน
JC ₄	แทน	คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน
JC ₅	แทน	คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนจากงาน
JC _{tot}	แทน	คุณลักษณะของงานโดยรวม
P ₁	แทน	อำนาจการให้รางวัล
P ₂	แทน	อำนาจการบังคับ
P ₃	แทน	อำนาจตามกฎหมาย
P ₄	แทน	อำนาจอ้างอิง
P ₅	แทน	อำนาจความเชี่ยวชาญ
P _{tot}	แทน	การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวม
DB ₁	แทน	พฤติกรรมการตัดสินใจแบบอัตโนมัติโดย 1

DB ₂	แทน	พฤติกรรมการตัดสินใจแบบอัตตาธิปไตย 2
DB ₃	แทน	พฤติกรรมการตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ 1
DB ₄	แทน	พฤติกรรมการตัดสินใจแบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ
DB _{tot}	แทน	พฤติกรรมการตัดสินใจโดยรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้วิจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายรายละเอียดปรากฏดังตาราง 6-20 ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
รายละเอียดปรากฏดังตาราง 6-11 ดังนี้

ตาราง 6 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20-30 ปี	167	49.9
31-40 ปี	103	30.7
40 ปีขึ้นไป	65	19.4
รวม	335	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	173	51.60
คู่	162	48.40
รวม	335	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	330	98.50
สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.50
รวม	335	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่าง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 335 คน มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 49.9 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 อายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 สถานภาพสมรสโสด จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 สถานภาพสมรสคู่ 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 330 คน คิดเป็นร้อยละ 98.50 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร และความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช รายละเอียดปรากฏดังตาราง 7-12 ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

ลำดับ	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.86	.39	ดีมาก
2	คุณลักษณะของงาน			
	ด้านความหลากหลายของทักษะ	3.90	.83	มาก
	ด้านความเด่นชัดของงาน	3.56	.86	มาก
	ด้านความสำคัญของงาน	3.88	.67	มาก
	ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน	2.89	.68	ปานกลาง
	ด้านผลสะท้อนจากงาน	3.58	.75	มาก
	รวม	3.56	.49	มาก
3	การใช้อำนาจของผู้บริหาร	3.32	.47	ปานกลาง
	อำนาจการให้รางวัล	2.84	.80	ปานกลาง
	อำนาจการบังคับ	3.65	.68	มาก
	อำนาจตามกฎหมาย	3.45	.79	ปานกลาง
	อำนาจอ้างอิง	3.28	.66	ปานกลาง
	อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.37	.65	ปานกลาง
	รวม	3.32	.47	ปานกลาง
4	พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร	3.56	.49	มาก
	แบบอัตตาศิปปิไตย 1	3.72	.77	มาก
	แบบอัตตาศิปปิไตย 2	3.47	.94	ปานกลาง
	แบบปรึกษาหารือ 1	3.51	.77	มาก
	แบบปรึกษาหารือ 2	3.44	.98	ปานกลาง
	แบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ	3.37	.99	ปานกลาง
	รวม	3.50	.69	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด นครศรีธรรมราช อยู่ในระดับดีมาก

คุณลักษณะของงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านผลสะท้อนจากงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

การใช้อำนาจของผู้บริหารของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการ บังคับอยู่ในระดับมากส่วนด้านอำนาจการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจอ้างอิง และด้านอำนาจความเชี่ยวชาญอยู่ในระดับปานกลาง

พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร แบบอัตตาริปีไต่ย 1 และแบบปรึกษาหารือ 1 ระดับมาก ส่วนแบบอัตตาริปีไต่ย 2 แบบ ปรึกษาหารือ 2 และแบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมและรายข้อ

ลำดับ	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจใน ประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต	4.08	0.92	มาก
2	ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงาน	3.52	0.98	มาก
3	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในชีวิต ปัจจุบัน	3.72	0.93	มาก
4	ข้าพเจ้ามีความสมหวังกับเป้าหมาย ของชีวิตที่กำหนดไว้	3.36	0.92	ปานกลาง
5	ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวัง	3.39	0.99	ปานกลาง
รวม		3.61	0.99	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด
นครศรีธรรมราชด้านความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อคำถาม ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต ข้าพเจ้ามีความสุขใน
การทำงานและข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในชีวิตปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อคำถาม
ข้าพเจ้ามีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ และข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งตามที่
คาดหวังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายข้อ

ลำดับ	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	ข้าพเจ้าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.15	0.84	มาก
7	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ	4.43	0.73	มาก
8	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อได้ทำงานที่ชอบ	4.37	0.82	มาก
9	ข้าพเจ้ารู้สึกชอบงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	3.84	0.92	มาก
10	ข้าพเจ้าพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน	3.11	0.91	ปานกลาง
รวม		3.98	0.97	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถาม ข้าพเจ้าพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอารมณ์ทางด้านบวก

ลำดับ	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
11	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่ได้รับบุญกุศล	3.93	1.04	มาก
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	4.26	0.83	มาก
13	ข้าพเจ้ามีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำอยู่เสมอ	4.34	0.77	มาก
14	ข้าพเจ้ายิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน	3.92	0.88	มาก
15	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน	3.79	0.88	มาก
	รวม	4.05	0.91	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอารมณ์ทางด้านบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอารมณ์ทางด้านลบ

ลำดับ	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
16	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์	1.79	1.09	น้อย
17	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่องาน เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	1.73	0.99	น้อย
18	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเมื่อผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบ	1.83	0.88	น้อย
19	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายเมื่อการทำงานขาดความสามัคคี	1.70	0.95	น้อย
20	ข้าพเจ้าคับข้องใจเมื่อสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	1.79	0.92	น้อย
	รวม	1.77	0.97	น้อย

จากตาราง 11 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอารมณ์ทางด้านลบโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช รายด้าน

ลำดับ	ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.61	0.99	มาก
2	ด้านความพึงพอใจในงาน	3.98	0.97	มาก
3	ด้านอารมณ์ทางด้านบวก	4.05	0.91	มาก
4	ด้านอารมณ์ทางด้านลบ	1.77	0.97	น้อย

จากตาราง 12 พบว่า ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด
นครศรีธรรมราชด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ
มาก ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากและด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด
นครศรีธรรมราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา รายละเอียดปรากฏดัง
ตาราง 13-16 ดังนี้

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

ลำดับ	ความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	อายุ					
		21-30 ปี (n=167)		31-40 ปี (n=103)		41 ปีขึ้นไป (n=65)	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.54	.80	3.59	.66	3.85	.63
2	ด้านความพึงพอใจในงาน	4.01	.59	3.91	.58	3.99	.67
3	ด้านอารมณ์ทางด้านบวก	4.02	.65	4.15	.68	3.93	.76
4	ด้านอารมณ์ทางด้านลบ	1.65	.79	1.83	.90	1.93	.84

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน

ลำดับ	ความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	4.681	2	2.341	4.423	.080
		ภายในกลุ่ม	175.684	332	.529		
		รวม	180.365	334			
2	ด้านความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.630	2	.315	.870	.420
		ภายในกลุ่ม	120.224	332	.362		
		รวม	120.854	334			
3	ด้านอารมณ์ทางด้านบวก	ระหว่างกลุ่ม	2.246	2	1.123	2.413	.091
		ภายในกลุ่ม	154.504	332	.465		
		รวม	156.750	334			
4	ด้านอารมณ์ทางด้านลบ	ระหว่างกลุ่ม	4.421	2	2.211	3.177	.063
		ภายในกลุ่ม	231.044	332	.696		
		รวม	235.466	334			

จากตาราง 13-14 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
จำแนกตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน

ลำดับ	ความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	สถานภาพสมรส				t	p
		โสด (n=173)		คู่ (n=162)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.46	.80	3.78	.62	-3.95	.062
2	ด้านความพึงพอใจในงาน	3.93	.58	4.03	.62	-1.38	.283
3	ด้านอารมณ์ทางด้านบวก	3.92	.63	4.18	.63	-3.48	.056
4	ด้านอารมณ์ทางด้านลบ	1.75	.84	1.78	.84	-.340	.616

จากตาราง 15 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีสถานภาพสมรส
แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
โดยรวมและรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน

ลำดับ	ความสุขในการทำงานของ ครูโรงเรียนเอกชน	ระดับการศึกษา				t	p
		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (n=330)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=5)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	3.61	.73	3.76	.88	-.44	.340
2	ด้านความพึงพอใจในงาน	3.97	.60	4.44	.22	-1.73	.059
3	ด้านอารมณ์ทางด้านบวก	4.03	.68	5	0	-3.18	.063
4	ด้านอารมณ์ทางด้านลบ	1.78	.84	1.08	.11	1.85	.064

จากตาราง 16 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช รายละเอียดปรากฏดังตาราง 17-21 ดังนี้

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	IR	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (IR)	1					
ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Y ₁)	.324**	1				
ด้านความพึงพอใจในงาน (Y ₂)	.467**	.644**	1			
ด้านอารมณ์ทางด้านบวก (Y ₃)	.515**	.472**	.614**	1		
ด้านอารมณ์ทางด้านลบ (Y ₄)	-.325**	-.077**	-.321**	-.465**	1	
รวม (Y _{tot})	.365**	.844**	.751**	.618**	.166**	1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .365 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	JC ₁	JC ₂	JC ₃	JC ₄	JC ₅	JC _{tot}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
ความหลากหลายของทักษะ	JC ₁	1									
ความเด่นชัดของงาน	JC ₂	.383**	1								
ความสำคัญองงาน	JC ₃	.157**	.514**	1							
ความมีอิสระในการทำงาน	JC ₄	-.037	.161**	.241**	1						
ผลสะท้อนจากงาน	JC ₅	.325**	.399**	.437**	.151**	1					
รวม	JC _{tot}	.061**	.782**	.702**	.430**	.713**	1				
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	Y ₁	.163**	.420**	.286**	.211**	.129*	.376**	1			
ด้านความพึงพอใจในงาน	Y ₂	.371**	.409**	.288**	.049	.272**	.442**	.644**	1		
ด้านอารมณ์ทางตัวบวก	Y ₃	.072	.285**	.405**	.149**	.201**	.335**	.472**	.614**	1	
ด้านอารมณ์ทางตัวลบ	Y ₄	-.215**	-.125*	-.188**	-.094	-.146**	-.237**	-.077	-.321**	-.465**	1
รวม	Y _{tot}	.130**	.395**	.308**	.127*	.168**	.351**	.844**	.751**	.618**	.166**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .351$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของงานด้าน ความเด่นชัดของงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .395$) ด้าน ความสำคัญของงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .308$) ด้านผลสะท้อน จากงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .168$) ด้านความหลากหลายของทักษะมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .130$) และด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .127$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการใช้ยานของผู้บริหารกับความสูญเสียในการดำเนินงานของศูนย์เรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P _{tot}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
อำนาจการให้รางวัล	P ₁										
	1										
อำนาจการบังคับ	.075	P ₂									
		1									
อำนาจตามกฎหมาย	.355**	.438**	P ₃								
			1								
อำนาจอย่างยิ่ง	.527**	.265**	.531**	P ₄							
				1							
อำนาจความเชี่ยวชาญ	.339**	.416**	.521**	.654**	P ₅						
					1						
รวม	.646**	.583**	.797**	.810**	.799**	P _{tot}					
						1					
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	.344**	.053	.424**	.289**	.105	.346**	Y ₁				
							1				
ด้านความพึงพอใจในงาน	.352	.161**	.338**	.400**	.182**	.397**	.644**	Y ₂			
								1			
ด้านอารมณ์ทางด้านบวก	.186**	.015	.147**	.189**	.116*	.183**	.472**	.614**	Y ₃		
									1		
ด้านอารมณ์ทางด้านลบ	-.026	-.184**	-.080	-.109*	-.156**	-.148**	-.077	-.321**	-.465**	Y ₄	
										1	
รวม	.385**	.294**	.536**	.523**	.360**	.645**	.844**	.751**	.618**	.166**	Y _{tot}
											1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .645$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .536$) ด้านอำนาจอ้างอิงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .523$) ด้านอำนาจการให้รางวัลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .385$) ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .360$) และด้านอำนาจการบังคับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .294$) ตามลำดับ

ตาราง 20 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	DB ₁	DB ₂	DB ₃	DB ₄	DB ₅	DB _{tot}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{tot}
แบบอัตโนมัติ 1	DB ₁										
	1										
แบบอัตโนมัติ 2	.648**	DB ₂									
		1									
แบบปรึกษาหารือ 1	.348**	.190**	DB ₃								
			1								
แบบปรึกษาหารือ 2	.559**	.790**	.341**	DB ₄							
				1							
แบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ	.451**	.739**	-.058	.694**	DB ₅						
					1						
รวม	.770**	.901**	.436**	.904**	.777**	DB _{tot}					
						1					
ด้านความพึงพอใจในชีวิต	.183**	.433**	-.122*	.478**	.555**	.429**	Y ₁				
							1				
ด้านความพึงพอใจในงาน	.275**	.377**	-.090	.398**	.451**	.388**	.644**	Y ₂			
								1			
ด้านอารมณ์ทางด้านบวก	.122*	.158**	-.083	.179**	.221**	.168**	.472**	.614**	Y ₃		
									1		
ด้านอารมณ์ทางด้านลบ	-.190**	-.180**	-.070	-.110*	-.162**	-.186**	-.077	-.321**	-.465**	Y ₄	
										1	
รวม	.136*	.308**	-.159**	.379**	.424**	.310**	.844**	.751**	.618**	.166**	Y _{tot}
											1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .310$) เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .424$) แบบปรึกษาหารือ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .379$) แบบอัตตาธิปไตย 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .308$) แบบอัตตาธิปไตย 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = .136$) และแบบปรึกษาหารือ 1 มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r = -.159$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ปรากฏในตาราง 21 ดังนี้

ตาราง 21 การวิเคราะห์เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² Change
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	.365	.133	.131
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล, พฤติกรรมการ ตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวม	.434	.188	.183
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล, พฤติกรรมการ ตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวม, คุณลักษณะของ งานโดยรวม	.452	.205	.197

จากตาราง 21 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจ
ของผู้บริหารโดยรวมและคุณลักษณะของงานโดยรวมสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดย
คุณลักษณะของงานโดยรวม มีอำนาจการทำนายได้สูงสุดโดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.7
พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมทำนายได้ร้อยละ 18.3 และ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
ทำนายได้ร้อยละ 13.1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีขั้นตอนและผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. เพื่อหาอำนาจทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร และพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นตัวทำนาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 2452 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan,

1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับชั้นที่เปิดสอนของโรงเรียนต้นสังกัดเป็นชั้น แล้วจึงเทียบสัดส่วน จากนั้นสุ่มโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน โดยแบ่งคุณลักษณะของงานออกเป็น 5 ด้านคือ ความหลากหลายของทักษะ ความเด่นชัดของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และผลสะท้อนจากงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยแบ่งการใช้อำนาจของผู้บริหารออกเป็น 5 ด้านคือ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการบังคับ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเชี่ยวชาญ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยแบ่งพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารออกเป็น 5 แบบคือ แบบที่ 1 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ แบบที่ 2 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชา แบบที่ 3 ผู้บริหารตัดสินใจเองโดยปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล แบบที่ 4 ผู้บริหารตัดสินใจเอง โดยปรึกษาร่วมกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน แบบที่ 5 ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง จริงบ้าง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

จากแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective congruence) และผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)

ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเท่ากับ .95 แบบสอบถามคุณลักษณะของงานเท่ากับ .91 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหารเท่ากับ .97 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารเท่ากับ .94 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของครูเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามวิธีการ และขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอเก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน
3. ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บด้วยตนเองจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยไปรับด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 335 ฉบับ

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล

ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดจำนวน 335 ฉบับ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งพบว่า มีความสมบูรณ์สามารถใช้วิเคราะห์ได้ทุกฉบับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ

2.2 การวิเคราะห์ระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและความสุขในการทำงานของครูโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation , S.D.)

2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยสถิติ Point Biserial Correlation

2.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร กับ ความสุขในการทำงานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (The Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากและด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับน้อย
2. ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน
4. ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน
5. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
6. คุณลักษณะของงานกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะของงานด้านความเด่นชัดของงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำคัญของงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านผลสะท้อนจากงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ด้านความหลากหลายของทักษะมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำตามลำดับ
7. การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมายมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านอำนาจอ้างอิงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านอำนาจการให้รางวัลมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านอำนาจความเชี่ยวชาญมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและด้านอำนาจการบังคับมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำตามลำดับ

8. พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แบบปรึกษาหารือ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แบบอัตโนมัติ 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แบบอัตโนมัติ 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และแบบปรึกษาหารือ 1 มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำตามลำดับ

9. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยรวมและคุณลักษณะของงานโดยรวมสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดยคุณลักษณะของงานโดยรวม มีอำนาจการทำนายได้สูงสุดโดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.7 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมทำนายได้ร้อยละ 18.3 และ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำนายได้ร้อยละ 13.1

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและอภิปรายผลจากข้อมูลค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยดังนี้

1. การอภิปรายระดับความความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1.1 ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจกับสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งสิ่งที่มีส่วนสำคัญให้เกิดความพึงพอใจคือการมีงานทำ เพราะการมีงานทำจะทำให้มีรายได้ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิต เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า มี 3 ข้อคำถามที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของด้าน ได้แก่ ข้อที่ 2 ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงาน เนื่องจากครูมีความรู้สึกว้าสิ่งทีคาดหวังกับสิ่งที่ได้รับยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างสมบูรณ์แบบทำให้ยังไม่มีความสุขในการทำงานระดับสูง ข้อที่ 4 ข้าพเจ้ามีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนมีเป้าหมายของชีวิตโดยเฉพาะด้านอาชีพในระดับสูง ถึงแม้อาชีพครูในโรงเรียนเอกชนจะเป็นอาชีพที่มั่นคงในระดับหนึ่งแต่ก็ถือว่ามีความตอบสนองและสวัสดิการน้อยกว่าเมื่อเทียบกับครูภาครัฐ ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่คาดหวังจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

ครูซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญ ข้อที่ 5 ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวังมีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากปัญหาสำคัญของโรงเรียนเอกชนคือขาดแคลนครูสอนตรงสามสาขาวิชา จึงจำเป็นต้องจัดครูที่ลงสอนวิชาที่ครูไม่ถนัดหรือไม่ได้จบการศึกษาโดยตรง ทำให้ครูรู้สึกวิตกกังวลและผิดหวังที่ต้องปฏิบัติงานไม่ตรงกับความต้องการของตน

1.2 ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าความรู้สึกพึงพอใจในงานเกิดจากความรู้สึกว่างงานในหน้าที่ครูเป็นงานที่ได้รับยกย่องเชิดชูว่าเป็นคุณประโยชน์อย่างสูงต่อสังคมดังที่ อภิพร อิศระเสนีย์ (2549: 40) กล่าวว่า การที่คะแนนความสุขของครูอยู่ในระดับดีกว่าคนทั่วไปนี้อาจมาจากการรับรู้ตนเองว่ามีคุณค่า มีความเมตตาเสียสละต่อบุคคลอื่น เกิดความรู้สึกเป็นสุขการได้เป็นผู้ให้เนื่องจากผู้ที่เป็นคุณนั้นหน้าที่โดยหลักก็คือ การให้ความรู้และมีส่วนในการช่วยเหลือดูแลเด็กนักเรียน รวมถึงความคาดหวังจากสังคมให้เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดูแลชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า มี 2 ข้อคำถามที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของด้าน ได้แก่ ข้อที่ 9 ข้าพเจ้ารู้สึกชอบงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนมีภาระงานมากและต้องทำงานอื่นนอกจากงานสอนซึ่งเป็นบทบาทหลักทำให้รู้สึกเหนื่อยล้าและเกิดความรู้สึกวิตกกังวลที่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ไม่ให้เกิดข้อบกพร่อง ข้อที่ 10 ข้าพเจ้าพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุดเนื่องจาก โรงเรียนเอกชนในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราชส่วนใหญ่ไม่สามารถจัดเก็บค่าธรรมเนียมได้เต็มตามที่กระทรวงศึกษาธิการอนุญาตทำให้ไม่มีงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอ การก่อสร้าง ดัดแปลง ต่อเติมโรงเรียนจึงต้องทำด้วยความประหยัด ทำให้สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่ดีเท่าที่ควรซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

1.3 ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางด้านบวกในระดับมาก อธิบายได้ว่าครูโรงเรียนเอกชนรู้สึกว่างงานที่ทำเป็นงานที่ดีและมีคุณค่าต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener. 2003) ที่กล่าวว่า กิจกรรมที่ทำให้บุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำความดี มีประโยชน์และอยู่บนพื้นฐานเหตุผลเชิงศีลธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 3 ข้อคำถามที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของด้าน ได้แก่ ข้อที่ 11 งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่ได้รับบุญกุศลเนื่องจากด้ายข้อจำกัดทางการบริหาร อาจทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานเพื่อให้นักเรียนได้เต็มที่ตามความตั้งใจ ครูจึงรู้สึกว่าสามารถทำสิ่งที่เป็บุญกุศลได้มากกว่านี้ถ้ามีโอกาส ข้อที่ 14 ข้าพเจ้ายิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน และข้อ 15 ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน เนื่องจากการภาระงานของครูโรงเรียนเอกชนมีมากและต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ทำให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลและส่งผลต่ออารมณ์ทางด้านบวกในที่สุด

1.4 ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชมีความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ทางด้านลบในระดับน้อย อธิบายได้ว่า ภาระงานของครูโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อประสานงาน และการทำงานเป็นหมู่คณะมาก ซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างครูโรงเรียน

เอกชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีทำให้ครูโรงเรียนเอกชนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสบายใจ และมีความราบรื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มี 3 ข้อคำถามที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมของด้าน ได้แก่ ข้อที่ 16 ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์ อธิบายได้ว่า การบริหารของโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชยังไม่เป็นระบบเท่าใดนัก เนื่องจากผู้บริหารขาดความรู้ ขาดความรอบคอบและขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเกิด ประสิทธิภาพส่งผลให้เกิดช่องว่างให้บุคลากรที่ขาดจิตสำนึกกระทำการทุจริตได้ และครูที่พบเห็นก็จะมีความรู้สึกไม่สบายใจ ข้อที่ 20 ข้าพเจ้าคับข้องใจเมื่อสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน อธิบายได้ว่า โรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราชขาดแคลนงบประมาณในการบริหารงาน ทำให้ต้องใช้ทรัพยากรทุกอย่างด้วยความประหยัด คุ่มค่า และในบางกรณีก็จำเป็นต้องยอมรับสภาพความขาดแคลน ผลคือครูต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ขาดความพร้อมและมีข้อจำกัดหลายประการ ข้อที่ 18 ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเมื่อผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบ เป็นข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีภาระงานมากและจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ การประสานงานกัน เมื่อมีครูผู้ใดบกพร่องในหน้าที่หรือขาดความรับผิดชอบ ภาระก็จะตกแก่ครูคนอื่น ทำให้ครูที่ได้รับผลกระทบรู้สึกหงุดหงิด ผิดหวัง ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะของอารมณ์ทางด้านลบ

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ความต้องการมีความสุข เป็นความต้องการทางจิตใจของบุคคลในทุกช่วงอายุ และการทำงานในสิ่งแวดล้อมเดียวกัน ทำให้บุคคลมีการรับรู้ทางอารมณ์และความรู้สึกเหมือนกัน ด้วยเหตุนี้ ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช ถึงแม้จะมีอายุแตกต่างกันแต่มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข นรงค์ยา (2535: 116-117) ที่พบว่าครูอาจารย์โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 3 ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของ จิรพันธ์ กัณทวงศ์ (2545: 62) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่างที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

2.2 ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่าครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสโสดหรือคู่ต่างก็มีความสุขในการทำงาน เหมือนกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุจินดา สุนนท์ (2548: 76) ที่พบว่าครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีระดับการศึกษา

แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่าครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ถึงแม้จะมีระดับการศึกษาแตกต่างกันแต่ภาพรวมในการปฏิบัติมีบทบาทและเนื้องานที่ต้องรับผิดชอบเหมือนกันทำให้ความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ตำหริ จิมสันเทียะ (2544: 85) ที่พบว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล คุณลักษณะของงาน การใช้อำนาจของผู้บริหาร พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า บุคคลหรือหมู่คณะมีขวัญกำลังใจที่ดีที่สุดคือมีความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ดีและมีความสามัคคีในหมู่คณะ (ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2534: 73-74) ครูที่มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดี จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ทั้งนี้เพราะสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน การมีความเห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัว หน้าที่การงาน ให้ความร่วมมือและกระทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันอย่างเต็มใจ ทำให้การทำงานมีความราบรื่น มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีความไว้วางใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้ครูมีความสุขและเกิดความสบายใจในการทำงาน (ศุภางค์ วงแจ้ง. 2551: 53) สอดคล้องกับการศึกษาของ ทองรัก ศรีแก้ว (2549) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูเป็นปัจจัยการบริหารหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี

3.2 คุณลักษณะของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎี Job Characteristic Model ที่ว่า เมื่อบุคลากรมีระดับการรับรู้ในปัจจัยคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ก็จะส่งผลต่อสภาวะทางจิตใจด้านการรับรู้คุณค่าของงานแล้วจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานก็จะมีความรู้สึที่ดีต่องานที่ทำด้วย (ภาวนา คำเจริญ. 2545: 36) สอดคล้องกับการศึกษาของ มาเนียน (Manion. 2003) ที่ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรทางสุขภาพซึ่งพบว่า การรับรู้ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน รวมถึงการศึกษาของ ดีเรนดอน (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2552: 123. อ้างอิงจาก Dierendonk. 2005) ที่พบว่าลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ งานที่มีอิสระ งานที่ทำหามีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง อีกทั้งการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า การรับรู้

ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และการศึกษาของ แฮคแมนและ โอลด์แฮม (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2552: 123. อ้างอิงจาก Hackman; & Oldham. 1980) ที่พบว่ารูปแบบการจัดการลักษณะงานที่ดี จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.2.1 คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อธิบายได้ว่า งานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างรวมกัน ทำให้รู้สึกมีความหมายและมีความสามารถมากขึ้น ลดความเบื่อหน่ายในการทำงานแบบเดิมๆแต่ในทางกลับกัน หากบุคลากรไม่มีโอกาสได้ใช้ทักษะที่หลากหลายก็จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่องานต่ำได้ (สุภาพร แสงดาว. 2549 : 85 อ้างอิงจาก ปิยอัปสร ดีประเสริฐวิทย์. 2545) สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper and Marshall (พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ. 2551 : 62 อ้างอิงจาก Cooper; & Marshall. 1988) ที่กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ทำเป็นประจำทุกวันซ้ำๆกันโดยไม่ได้ใช้ความสามารถที่หลากหลาย จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน อีกทั้ง สอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงและมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน กล่าวคือบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญหลายด้านก็จะรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีคุณค่า มีความหวังในการก้าวหน้าในอาชีพ ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551: 123)

3.2.2 คุณลักษณะของงานด้านความเด่นชัดของงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อธิบายได้ว่า งานที่มีความเด่นชัดของงานสูงทำให้บุคลากรรู้สึกว่างานมีความหมาย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานและมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพชิ้นงานโดยรวม ทำให้พึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ปิยอัปสร ดีประเสริฐวิทย์. 2545) นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สมุทรสินธุ์ (พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ. 2551 : 62 อ้างอิงจาก ไพฑูรย์ สมุทรสินธุ์. 2542) ยังได้ระบุว่า การที่บุคลากรรับรู้ว่างานไม่มีความชัดเจนหรือความแน่นอนว่าตนเองควรจะทำอะไร จะทำให้พนักงานเกิดความเครียดจนอาจไม่มีความสุขในการทำงาน

3.2.3 คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อธิบายได้ว่า การที่ครูรับรู้ว่างานของตนเองมีความสำคัญ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีความสุขและมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเปคเตอร์และเจกซ์ (สุภาพร แสงดาว. 2549 : 85 อ้างอิงจาก Spector; & Jex. 1991) ที่พบว่าคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก เนื่องจากงานที่มี

ผลกระทบหรือมีความสำคัญต่อบุคคลอื่นจะทำให้ผู้ปฏิบัติตั้งใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานของ คนมีความหมาย เห็นความสำคัญของตนเองเพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน ทำให้ ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานหรือลาออกลดลง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณิภา สืบสุข (2542) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงานด้านความสำคัญของงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

3.2.4 คุณลักษณะของงานด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อธิบายได้ว่า งานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการคิดวิเคราะห์และควบคุมสิ่งต่างๆเกี่ยวกับ งานของตน ตั้งแต่การวางแผน การบริหารงาน การจัดการางการทำงาน จนถึงการประเมินผล งานของตน ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าคุณลักษณะของงานเกิดจากการใช้ความพยายาม ความคิดริเริ่มและ การตัดสินใจของตน รู้สึกรับผิดชอบต่อผลงาน มีอิสระในการทำงานจนนำไปสู่การรู้สึกพึงพอใจ ในงานและมีความสุขในการทำงาน ดังที่งานวิจัยของสเปคเตอร์ (สุภาพร แสงดาว. 2549 : 86 อ้างอิงจาก Specter. 1991) ที่พบว่าความมีอิสระในการทำงานหรือการไม่มีข้อจำกัดในการ ทำงานสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และความสุขที่จัดง่าก็จะสัมพันธ์ ทางลบกับความตั้งใจลาออก สอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2538) ที่ได้ระบุว่า การที่พนักงาน ต้องทำงานภายใต้คำสั่งอย่างเคร่งครัด โดยไม่มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง จะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจและเกิดความเครียดในการทำงาน เช่นเดียวกับ การศึกษาของ ดีเรนด์อง (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2552: 125. อ้างอิงจาก Dierendonk. 2005) ก็ พบว่า ลักษณะงานเป็นส่วนประกอบของความสุขในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ เกิดความสุขในการทำงานคือ งานที่มีอิสระ

3.2.5 คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อธิบายได้ว่า การที่ครูได้ รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาดในการ ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการชี้แนะจากผู้บริหารในการแก้ไขข้อบกพร่อง จะทำให้ครูเล็งเห็นโอกาสใน การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอันจะนำไปสู่ความรู้สึกรักในงาน มีกำลังใจ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีแบบจำลองคุณลักษณะของงาน ที่ว่างานที่ทำให้ บุคลากรได้รับข้อมูลโดยตรง ชัดเจน และถูกต้องเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตน ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ จะเป็นเหมือนการให้คำแนะนำหรือแนวทางแก่บุคลากรในการพัฒนา หรือปรับปรุงงานในอนาคต ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น (สุภาพร แสงดาว. 2549 : 87 อ้างอิงจาก Hackman; & Oldham. 1980: 79) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซิงค์ (พลภัทร เจริญเวียงเวชกิจ. 2551: 62 อ้างอิงจาก Singh. 1998) ที่พบว่า คุณลักษณะของงาน ด้านผลสะท้อนของงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานของพนักงาน และ ผลการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่า การรับรู้ลักษณะงานได้ผลสะท้อนจากงาน ของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

3.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลา ทัดมาลี (2544: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนศรีฤทัย จังหวัดนนทบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของทรงวุฒิ แนนหนา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาชาลบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ฌรงค์ สุขถนอม (2548 : 84-85) ได้กล่าวว่าเมื่อไรที่ผู้บริหารใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครู วางตนได้เหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และชาญชัย อาจินสมาจาร (ภัทราวดี พันธุ์แจ่ม. 2546 : 104 อ้างอิงจาก ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2520 : 20) กล่าวว่าความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร เพราะใช้อำนาจไม่ว่าจะเกิดขึ้นในรูปแบบใด ย่อมมีผลต่อความรู้สึกของผู้ร่วมงาน ถ้าผู้บริหารใช้อำนาจเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพ จะทำให้บุคลากรมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน

3.3.1 การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อธิบายได้ว่าเนื่องจากคนที่มีความสุขในการทำงานคือคนที่รู้สึกพึงพอใจและทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งอำนาจการให้รางวัลเป็นอำนาจที่จูงใจให้คนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ ในเชิงธุรกิจการได้รับรางวัลหรือโบนัสเป็นรางวัลที่มีประสิทธิภาพสูง อำนาจการให้รางวัลนี้จะครอบคลุมทุกพฤติกรรม หรือทุกสภาพทางจิตวิทยาของบุคคลที่รับรู้ว่าการยอมทำตามและเปลี่ยนแปลงไปแล้วจะได้รางวัลที่ต้องการ (ทิพวรรณ แสงทับทิม. 2547: 72) ดังที่ Yoder กล่าวว่า บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจ (สุธาสินี บุญสวยขวัญ. 2542: 83 อ้างอิงจาก อุทัย หิรัญโต. 2520: 179) หรือ นกตล เจนอักษร (สุธาสินี บุญสวยขวัญ. 2542: 84 อ้างอิงจาก นกตล เจนอักษร 2537: 56-57) ได้สรุปไว้ว่า การที่ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพราะสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับสิ่งที่พึงพอใจเป็นรางวัล ด้วยเหตุที่รางวัลคือความพึงพอใจ ด้วยเหตุนี้ครูที่ได้รับรางวัลไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ ทรัพย์สินเงินทอง หรือความดีความชอบในรูปแบบอื่น จะเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เกิดขวัญกำลังใจและมีความสุขในการทำงาน

3.3.2 การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจบังคับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช แต่เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของมาลา ทัดมาลี (2544) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ซึ่งผลการศึกษาพบว่าอำนาจบังคับมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในระดับต่ำ และการศึกษาของ วิเชียร ไพรเลิศ (2540) ที่พบว่า อำนาจด้านการบังคับบัญชามีความพึงพอใจในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจาก อำนาจบังคับเป็นอำนาจที่มีพื้นฐานมาจากการสร้างความหวาดกลัว การบีบบังคับและการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2536: 17) แต่ในเชิงการบริหารโรงเรียนเอกชน ครูและบุคลากรที่เข้ามาทำงานมีความแตกต่างกันด้านความรู้และบุคลิกภาพ ลักษณะส่วนตัว ความคาดหวัง การใช้อำนาจการบังคับกับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนถือได้ว่าเป็นเรื่องปกติ เพราะโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรธุรกิจที่ส่วนหนึ่งเป็นการปกครองแบบนายจ้างและลูกจ้าง การใช้อำนาจกับบุคลากรที่มีพฤติกรรมภาวะต่ำด้วยการบังคับหรือลงโทษ เมื่อมีการฝ่าฝืนหรือปฏิบัติผิดไปจากคำสั่งย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติตาม ทำให้เกิดความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมาย และเกิดความรู้สึกช่วยเหลือกันระหว่างบุคลากร เกิดความสงบเรียบร้อย ส่งผลถึงบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (ทิพวรรณ แสงทับทิม. 2547: 72) อันจะทำให้ครูมีสุขภาพอารมณ์ที่ดีนำไปสู่การมีความสุขในการทำงาน

3.3.3 การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือการบริหารงานให้ราบรื่น มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ครูเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ผู้บริหารจึงต้องมีการมอบหมายงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากร มีการพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และมีการสั่งงานเป็นขั้นตอนตามระบบงาน (ธนิศย์ ทองทวย. 2549: 118) สอดคล้องกับนิพนธ์ ระสิदानนท์. (2541: 14) ที่กล่าวว่า อำนาจตามกฎหมายเป็นอำนาจที่เกิดจากระเบียบข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณี หรือกฎเกณฑ์ที่คนส่วนใหญ่ยอมรับและเป็นอำนาจที่อยู่ติดกับตำแหน่ง ดังนั้นการบริหารงานโรงเรียนเอกชนมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อนำไปใช้กับบุคลากรอย่างถูกต้องเป็นธรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร รู้สึกผูกพันกับองค์กร ก่อให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน (ทิพวรรณ แสงทับทิม. 2547: 73) ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3.3.4 การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากอำนาจอ้างอิงเกิดจากการที่ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดี มีกิริยา ท่าทาง ค่านิยม และรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือมีคุณลักษณะพิเศษอื่น จนเกิดอำนาจในตัวเอง เป็นที่ยอมรับของครูใต้บังคับบัญชา (สงวน ช่างฉัตร. 2541: 231) สอดคล้องกับ ซอยเลส (อนงค์พร สถิตภาคี

กุล. 2536 อ้างอิงจาก Soyles. 1979) ที่สรุปไว้ว่า อำนาจอ้างอิงสามารถควบคุมพฤติกรรม หรือสภาพจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างกว้างขวางและอำนาจอ้างอิงทำให้เกิดความรัก ความภักดี และความชื่นชมของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ทั้งนี้เพราะผู้นำเอาใจใส่ความต้องการและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม ให้ความสัมพันธ์ที่ดี จึงทำให้ครูเกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน ภาคภูมิใจในตัวผู้บริหาร ยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการทำงาน

3.3.5 การใช้อำนาจของผู้บริหารด้านอำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากการใช้อำนาจของผู้บริหารจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีความชำนาญ ความรู้ และทักษะของผู้นำ จึงจะได้รับการยกย่อง นับถือ ศรัทธาและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้บริหารเป็นผู้ที่สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การยินยอมและปฏิบัติตาม โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจะต้องมีความรอบรู้และเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร (กัญญาณัฐ นาคะตะ. 2551: 104) นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 418) กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะหัวหน้างานนั้นเป็นจุดแห่งพลังการทำงานร่วมกัน ผู้นำที่มีความสามารถย่อมต้องประสานทั้งงานและน้ำใจของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ดังที่ ปรารถนา ทรัพย์สิรินทร์ (2547) พบว่าพนักงานที่รู้ว่าผู้นำมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่าผู้นำมีการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บัณฑิต กุลบุตรดี (2548) ที่พบว่าการยอมรับของครูต่ออำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ครูยอมรับอำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจากฐานอำนาจความเชี่ยวชาญมากกว่าอำนาจอื่น

3.4 พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช อธิบายได้ว่า การตัดสินใจเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน เพราะความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะตัดสินใจเรื่องอะไรและมีแบบแผนการตัดสินใจอย่างไรที่จะให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (Hoy;& Miskel. 1991: 300) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีกระบวนการตัดสินใจที่เป็นระบบเพื่อช่วยให้การตัดสินใจเลือกการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพและน่าพอใจมากยิ่งขึ้น (ถวิล เกื้ออุลวงค์. 2530: 214-215) ซึ่งผู้บริหารที่มีกระบวนการตัดสินใจที่ดีและเหมาะสม จะเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เกิดความเชื่อมั่นและขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารแบบกลุ่มร่วมกันตัดสินใจ แบบปรึกษาหารือ 2 และแบบอัตตาธิปไตย 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ต้องขึ้นอยู่กับเหตุการณ์และความพร้อมของบุคลากร ผู้บริหารอาจไม่ต้องการให้

บุคลากรตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารแบบพรั้าเฟรื่อ งานบางอย่างต้องอยู่ในดุลยพินิจของผู้บริหาร โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรธุรกิจที่ผู้บริหารต้องรับความเสี่ยงทางธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งในทางปฏิบัติ ครูก็ยอมรับและเข้าใจเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม ในบางครั้งที่เปิดโอกาสให้ครูได้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่เสริมสร้างพลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างมาก (อรพรรณ ตูจินดา. 2544: 103) ดังที่ธรรมรส โชติบุญชร (2540: 224-237) กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะช่วยให้ครูมีขวัญ กำลังใจในการทำงานสูงขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของ เดฟลิน (อรพรรณ ตูจินดา. 2544: 104 อ้างอิงจาก Devlin. 1992) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน รวมถึงการศึกษาของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

พฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารแบบอัตตาธิปไตย 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราชในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรธุรกิจ ที่ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบสูงทั้งในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานและความเสี่ยงธุรกิจ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู ส่วนหนึ่งมีลักษณะเป็นแบบนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นครูส่วนใหญ่จึงมีความเข้าใจและยอมรับการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารในบางเรื่องที่ไม่จำเป็นต้องปรึกษาหรือขอความเห็นจากครู ส่วนพฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารแบบปรึกษาหารือ 1 มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานของครู อธิบายได้ว่า เนื่องจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของครูอยู่ในระดับดีมาก ทำให้มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มีความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ การให้คำปรึกษาร่วมกับผู้บริหารเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อเพื่อนครู อาจทำให้รู้สึกวิตกกังวล ไม่สบายใจจนส่งผลด้านลบต่อการมีความสุขในการทำงาน

3.5 ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล พฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมและคุณลักษณะของงานโดยรวมสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 20.5 โดยคุณลักษณะของงานโดยรวม มีอำนาจการทำนายได้สูงสุดโดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 19.7 พฤติกรรมตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมทำนายได้ร้อยละ 18.3 และ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทำนายได้ร้อยละ 13.1 อธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานซึ่งถือเป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่องาน ผลลัพธ์ต่อมาก็คือ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรจนกระทั่งพัฒนาไปเป็นความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด (ศิริรัตน์ พงษ์สงวน. 2548: 70) สอดคล้องกับแบบจำลองลักษณะงานของ แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman & Oldham. 1980) ที่ได้แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลมีการรับรู้คุณลักษณะของงานในระดับสูงจะเกิดผลลัพธ์คือ มีแรงจูงใจในงานสูง ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจในงานสูงมีอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ผู้บริหารที่มีรูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์จะทำให้ครูรู้สึกศรัทธาและไว้วางใจ มีความรู้สึกอุ่นใจว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญา อาชวรักษ์ (2549: 114) ที่พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 และผลการศึกษาของ รัชดา สุทธิวรวิฑูกร (2544: 94) ที่พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

ครูที่มีสัมพันธภาพในโรงเรียนดี ทั้งกับผู้บริหารและระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน จะทำให้มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนทัศนคติความคิดเห็นไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานที่ปฏิบัติ นำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่ดีซึ่งเป็นอารมณ์ทางด้านบวกที่นำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุข ดังที่การศึกษาของ ประคอง คุรัตน์สุวรรณ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอร์ ชาร์ต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชยานันต์ คงทรัพย์ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานีระดับภาค และการศึกษาของ นิศารัตน์ สัตยานุการ (2549: บทคัดย่อ) ที่พบว่าสัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพในโรงเรียน โดยการส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกัน มีการประสานงาน และรู้จักทำงานเป็นทีม และอาจจัดให้มีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับครูอย่างเหมาะสม โดยการให้ความเป็นกันเอง ให้ความเป็นธรรม ให้เกียรติและให้ความเข้าใจ ซึ่งจะช่วยให้ครูมีความรู้สึกอบอุ่น มีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

2. จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสุขในการทำงานของคุณ ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้เกิดลักษณะงานที่ดีในองค์กร อันได้แก่ เปิดโอกาสให้คุณได้มีโอกาสทำงานหลายหลายเพื่อลดความจำเจของงานหรือกำหนดงานที่คุณได้ลองใช้ทักษะหลายอย่างในการทำงาน การมอบหมายงาน การชี้แจงในงานต้องให้คุณมีความเข้าใจอย่างชัดเจน สร้างความตระหนักให้คุณรับรู้ว่างานของตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าต่อโรงเรียนและสังคม ให้ความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้คุณมีอิสระในวางแผนและทำงานของตนเองอย่างเหมาะสม และประการสุดท้ายคือมีกระบวนการประเมินผลของงานที่รวดเร็วและเชื่อถือได้

3. จากการศึกษาพบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของคุณ ดังนั้นผู้บริหารควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสมดังนี้

3.1 พยายามค้นหาให้พบว่าสิ่งที่เป็นหรือเป็นสิ่งต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาคืออะไร หลีกเลี่ยงการใช้รางวัลเป็นเครื่องตอรอง ไม่ควรตักปากให้สัญญาเกินกว่าอำนาจที่ตนมี หลีกเลี่ยงการใช้แรงจูงใจด้วยวิธีที่ซับซ้อนและอย่าให้รางวัลเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง ให้รางวัลที่ตรงความต้องการเฉพาะบุคคลโดยเน้นความมีระบบคุณธรรม จัดสรรรางวัลตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดหรือเลือกให้การให้รางวัลอื่นที่เป็นเชิงสัญลักษณ์เพื่อเสริมพลังให้เกิดพฤติกรรมอันพึงปรารถนา

3.2 กำหนดวิธีการลงโทษที่สมเหตุสมผลต่อพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้ ต้องแน่ใจว่าตนเองมีอำนาจในการลงโทษนั้น หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์โกรธ ข่มขู่หรือทำให้อับอาย ระวังอย่าใช้การลงโทษเป็นเครื่องมือตอรอง เลือกเฉพาะการลงโทษที่ชอบด้วยกฎหมายและใช้วิธีการลงโทษที่ตรงกับการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมแห่งความผิดนั้น

3.3 แจ้งให้คุณทราบถึงเป้าหมายและกฎระเบียบการลงโทษ ใช้มาตรการตักเตือนล่วงหน้าก่อน ต้องสืบหาข้อมูลให้ดีกว่าก่อนลงโทษ ควบคุมอารมณ์ให้สุขุมเยือกเย็นแสดงความพร้อมให้การช่วยเหลือที่ปรารถนาดีและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษโดยไม่จำเป็นทั้งหลาย

3.4 แสดงให้คุณรับรู้ถึงอำนาจตามกฎหมายของตน ใช้อำนาจตามความจำเป็นแต่มีความสม่ำเสมอ เลือกใช้ช่องทางที่เหมาะสมในการออกคำสั่ง

3.5 ไม่ใช้อำนาจเลยขอบเขตที่ตนเองมี ทบทวนอำนาจเป็นระยะหากจำเป็น มีความรู้สึกรับรู้ไวต่อความวิตกกังวลของคุณคณเป้าหมาย ติดตามรับฟังคำร้องทุกข์ที่เกิดขึ้น ยินยอมเปลี่ยนแปลงได้หากคำร้องทุกข์นั้นพิจารณาแล้วเหมาะสม

3.6 แสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ รับรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงงานด้านเทคนิค พัฒนาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้กว้างขวาง แสดงความสามารถให้ประจักษ์ด้วยการแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อมีโอกาส อย่าใจร้อนพูดจาโดยขาดความระมัดระวัง ไม่กล่าวหรือใช้ข้อเท็จจริงที่ผิดพลาด

3.7 แสดงหลักฐานในสิ่งที่คุณยอมรับ รับฟังความวิตกกังวลของคุณคณคนอื่น มีความมั่นใจและเด็ดเดี่ยวในภาวะวิกฤติ รักษาความมั่นใจสัญญา มีความจริงใจ เป็นแบบอย่างที่ดีโดยการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

4. จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข

ในการทำงานของครู ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีรูปแบบและกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมดังนี้
 การตัดสินใจงานประจำ เป็นการตัดสินใจงานประจำโดยอาศัยอำนาจตาม
 ตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ การตัดสินใจชนิดนี้ ผู้ตัดสินใจไม่ต้องเสียเวลาในการศึกษา
 หรือวิเคราะห์ปัญหาเพราะเป็นเรื่องที่เคยปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่กำหนดเป็นระเบียบ
 ข้อบังคับตามอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งไว้ชัดเจนแล้ว ข้อพึงระวังในการตัดสินใจงานประจำ คือ
 ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแม่นยำเกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายว่าด้วยเรื่องนั้น

4.2 การตัดสินใจเกี่ยวกับงานนโยบาย เป็นการตัดสินใจแก้ปัญหาทางที่ได้รับ
 คำสั่งจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานระดับสูง การตัดสินใจงานประเภทนี้ ผู้บริหารจะเสียเวลา
 ค่อนข้างมากกับการศึกษา แปลความหมายของคำสั่ง บางครั้งอาจนำเข้าปรึกษาหารือ
 คณะกรรมการหรือทีมงานเพื่อระดมสมองพิจารณาหาทางเลือกแล้ว จึงจะสามารถตัดสินใจ
 แก้ปัญหาได้

4.4 การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การตระหนักในปัญหาและการรับ
 สิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น คณะครูหรือบุคลากรอื่นในโรงเรียนจะ
 เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสรรค์จริยกิจกรรมของโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียน
 ประถมศึกษาจึงควรให้เสรีภาพแก่เพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำในการ
 ทำงาน สร้างบรรยากาศประชาธิปไตยให้คณะครูและบุคลากรอื่นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4.5 การตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งในโรงเรียน ปัญหาการแบ่งหมู่พวก
 ในโรงเรียน เป็นเหตุการณ์ที่ผู้บริหารไม่ยากให้เกิดขึ้น หรือมีการรวมพลังชิงดีชิงเด่นหรือ
 ขัดขวางการทำงานของผู้บริหาร ในฐานะเป็นผู้บังคับการหรือในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน
 จะต้องศึกษาเทคนิคการบริหารความขัดแย้งเพื่อมุ่งสร้างความก้าวหน้าของงานให้เกิดขึ้นให้จง
 ได้ไม่ว่าท่านจะเป็นผู้มองการขัดแย้งในทัศนะเก่า คือ เห็นความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดีหรือทัศนะ
 ใหม่ คือ เห็นความขัดแย้งเป็นสิ่งดีก็ตาม สิ่งไม่ควรละเลยก็คือ การดูแล ควบคุม การ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพื่อสร้างตัวชี้วัดความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครู
 โรงเรียนเอกชน เช่น สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหาร
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูสังกัดหน่วยงาน
 อื่น ๆ เช่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการอุดมศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิกา ปาป้อง. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- กฤษณ์ เสรีจกจิดี. (2548). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษย์สัมพันธ์เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรวิทยา.
- กฤษณา อัจจิตรไพศาล. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจปัจจัยลักษณะงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- กษิภณ ชินวงศ์. (2550). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร
- กัญญา อาชวรักษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กัญญาณัฐ นาคะตะ. (2551). การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนปรีณส์รอแยลส์วิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต. กรุงเทพฯ: ศุภสภา.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2543). ภาวะสุขภาพจิตของคนไทยในระดับจังหวัด เขต 1 ปีงบประมาณ 2542. นนทบุรี. กระทรวงสาธารณสุข.

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2538). *ลักษณะชีวิตสู่ความสำเร็จ 1*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- เกษม ตันติผลาชีวะ. (2544). *ครอบครัวสุขภาพจิตดี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.
- _____. (2545). *การบริหารชีวิตและสุขภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.
- จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยาพร ธรนิทร์. (2543). *ก้าวต่อไปของการปฏิรูปการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: คुरुสภาลาดพร้าว.
- จรัส เสือทอง. (2540). *วันการศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 8*. เชียงใหม่: ช้างเผือก.
- จักรพล จารุธรรมรัตน์. (2550). *สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเห็นคุณค่าในตนเอง: ปัจจัยทำนายความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในการร่วมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาเพื่อการพัฒนามนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- จังหวัดนครศรีธรรมราช. (2552). *ข้อมูลพื้นฐานจังหวัด*. สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2552, จาก <http://www.nakhonsithammarat.go.th>
- จามิกร กรพิทักษ์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนกรพิทักษ์ เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- จารุวรรณ ต.สกุล. (2528). *จิตวิทยาพื้นฐานเพื่อการพยาบาลจิตเวช*. ภาควิชาการพยาบาลจิตเวช ศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จารุวรรณ ศรีสว่าง. (2542). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของครูระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิรนนท์ กัณทวงศ์. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ ในโรงเรียนทหารช่างกรมทหารช่าง*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จรัส นองมาก. (2537). *การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนเอกชน : แนวทางพัฒนาเพื่อเสริมบทบาทการแบ่งเบาภาระของรัฐ*. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). *รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชยานันต์ คงทรัพย์. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชลลดา วรรณภักตร์. (2529). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านผู้นำของผู้บริหาร กับสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2528). ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจกับปรากฏการณ์ทางการเมืองไทย นับตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ถึงปัจจุบัน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาติรี พัฒนเลิศพันธ์. (2546). ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชี ดี ไอ เอ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2539). เทคนิคการบริหารแผนใหม่. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- _____. (2534). การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สายใจ.
- ชิวันท์ พีชสะกะ. (2544). การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความ สุขและความสำเร็จในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร และสมชาย เตียวสกุล. (2530). ผลของประสบการณ์กลุ่มฝึกมนุษยสัมพันธ์ที่มีต่อทัศนคติส่วนบุคคลตามการรับรู้ของผู้รับการฝึก. คณะมนุษยศาสตร์ ภาควิชาจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ สุขถนอม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงแข นรังสิยา. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อาจารย์โรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 3. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และสุนีย์ เลิศแสวงกิจ. (2538). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: วังอักษร.
- คำหริ งามสันเทียะ. (2544). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการดำเนินงานพัสดุในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระนอง. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ดวงพร เลหาบุตร. (2545). แนวคิดสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: พีเอสี่ฟวิง.
- ถวิล เกื้ออุลวงค์. (2530). การบริหารการศึกษาสมัยใหม่: ทฤษฎี วิจัย และการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

- ถวิล ธาราโกชน. (2532). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: โอเอสปรินติ้ง.
- ทรงวุฒิ แนนหนา. (2542). *การใช้พลังอำนาจกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน*
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองรัก ศรีแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดขวัญและ*
กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การ
- บริหารการศึกษา). ราชบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ทัศนีย์ ทองประทีป. (2545). *การพยาบาลด้านจิตวิญญาณกับกระบวนการพยาบาล*. ใน *วารสาร*
สภาการพยาบาล. หน้า 1-11.
- ทินพันธ์ นาคาตม. (2525). *รัฐศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พูนสวัสดิ์การพิมพ์.
- ทิพวรรณ แสงทัฬหิม. (2547). *ใช้อำนาจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อขวัญของครูในสถานศึกษา*
เอกชน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2532). *การบริหาร: คิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่*. กรุงเทพฯ: บริษัทสิ่งพิมพ์.
_____. (2545). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
_____. (2538). *องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธนิตย์ ทองทนาย. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการ*
ปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรมรส โชติคุณุชร. (2540). "การบริหารแบบมีส่วนร่วม," ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนว*
ปฏิบัติในการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 หน้า 224-237. นนทบุรี.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธานี กาทอง. (2530). *ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 5 เกี่ยวกับ*
วิธีการตัดสินใจสั่งการในการบริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และ*
ความผาสุกทางจิตวิญญาณ กับเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์.
วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นวล กัลยาณธรรม. (2530). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากับขวัญในการ*
ปฏิบัติงานของครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- นันทพร สุกะพันธ์. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2. ปรินทิพย์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิกร ดุ๊กสุกแก้ว. (2544). ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูช่างอุตสาหกรรม โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 13. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นิพนธ์ ระสิตานนท์. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครูสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- นียดา ผุ่ยเจริญ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิศารัตน์ สัตยานุการ. (2549). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- น้ำอ้อย เวชกามา. (2550). ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เนาวรัตน์ แก้วสว่าง. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปรินทิพย์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บัณฑิต กุลบุตรดี. (2548). การยอมรับครูต่ออำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). ลำปาง: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ปรินทิพย์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง วรรณสูตร. (2529). สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประคอง คุรัตน์สุวรรณ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ประชิด สุขอนันต์. (2545). ปัจจัยส่วนบุคคลและสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขและการคิดฆ่าตัวตายในนักเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (ศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2535). นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- ประทุม สุขะ. (2545). สภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสวนผึ้งและกิ่งอำเภอบ้านคา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประนอม โอทกานนท์ และสุวิณี วิวัฒน์นิช. (2541). รายงานผลการวิจัยสภาพแวดล้อม ทรัพยากรจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุไทย. กรุงเทพฯ.
- ประพนธ์ ผาสุขยืด. (2539). บริหารงานอย่างไรในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ.
- ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. ใน วารสารประชากรศาสตร์. 19(1): หน้า 55-65.
- ประยูรค์ ปยุติโต. (2545). การบรรยายการจบชีวิตด้วยจิตใจที่ติงามและผ่องใส. กรุงเทพฯ.
- ประเวศ วะสี. (2545). พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ: ธรรมนูญสุขภาพของคนไทยเครื่องมือนวัตกรรมทางสังคม. กรุงเทพฯ.
- _____. (2547, 31 มีนาคม). หมอประเวศเตือนทักษิณ. มติชน. หน้า 2.
- ปรารธนา ทรัพย์สิรินทร์. (2547). การรับรู้พฤติกรรมผู้นำและการรับรู้การใช้อำนาจผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายช่างที่ทำงานเป็นกะของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต) นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ปิยรัตน์ นุชผ่องใส. (2530). ผลของการให้คำปรึกษาแบบกลุ่มที่มีผลต่อการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปิยอัปสร ดีประเสริฐวิทย์. (2545). อิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (พยาบาลศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหานิยม อีสวีโส (หาญสิงห์). (2545). การศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดเรื่องความสุขในทฤษฎีจริยศาสตร์ของจอห์น สจ๊วต มิลล์ พุทธจริยศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พลภัทร เจริญเวียงเวทกิจ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และความเชื่ออำนาจควบคุมกับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรา ลิ้มอำไพ. (2537). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของบุคคลที่สูญเสียหน้าที่ของอวัยวะที่ไม่เกี่ยวกับการพูดและการเขียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒนพงศ์ หนูพันธ์. (2537). รางวัลการตอบแทนภายในประเทศและภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้บริหารสาขาธนาคารพาณิชย์ไทยขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิกุล ดีพิจารย์. (2548). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสมัย ฉายแสง. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ไพศาล อานามวัฒน์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑล
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2543). การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล. ใน วารสารพยาบาลศาสตร์.
18(2): 5-8.
- ภัทรราตี พันธุ์แจ่ม. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารกับความท้าทายใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคใต้ สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ภัสรา จารุสุลินธุ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและ
การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้
ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ภัสวรรณ ภูเจริญ. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการวิชาการเกษตรใน
ส่วนกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวนา คำเจริญ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานโรงแรมรีเจนท์เชียงใหม่รีสอร์ทแอนด์สปา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต). เชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนตรี จุฬาวัดทนทล. (2543). นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2530). เอกสารการสอนชุดวิชาบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน
(หน่วยที่ 6-10). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิศเดอริฟอยจำกัด.
- _____. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มัจรี โอสถานนท์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูใน
โรงเรียนสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษา
พิเศษ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลา ทัดมาลี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนสตรีหฤทัย จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มลิวลัย กลิ่นจันทร์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
พึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสังฆมณฑลนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- มาลี บะวงษ์. (2534). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่ง ภู่วงไพโรจน์. (2539). ผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล และคุณลักษณะของงานที่ต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่ทำงานด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รวงอรุณ โชตินอก. (2550). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คอนโทรล ดาต้า (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รวมศิริ มานะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วศ.บ. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชดา สุทธิวรอุณกุล. (2544). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- รัตนา ลือวานิช. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นามีบุ๊กส์.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. ในวารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13(1): หน้า 17-23.
- ล่อ หุตางกูร. (2534). หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต-สังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ลักษมี ลูประสงค์. (2546). ปัจจัยทางจิตสังคมและลักษณะทางพุทธที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานด้านการสื่อสารตามมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O. 1102 ระบบสื่อสาร) ของบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ วท.บ. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณภา รัชตารมย์. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจ และความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คม. (บริหารอาชีววะและเทคนิคศึกษา). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- วราภรณ์ ไวยากรณ์. (2547). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วราภรณ์ สามโกเศศ. (2547, 11 มีนาคม). หาความสุขจากชีวิตอย่างไร. มติชน. หน้า 6.
- วิชรา มณีภาศ. (2543). สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วิชชุดา หุ่นวิไล. (2545). เอกสารการสอนรายวิชา มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารงานอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ. สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). “ค่าเฉลี่ยแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้”. ข่าวสารการศึกษา. 18(3) : 8-11; กุมภาพันธ์-มีนาคม.
- วิเชียร ไพรเลิศ. (2540). การใช้พลังอำนาจการบริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิทยา นาควัชระ. (2543). อยู่อย่างสง่า. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). จิตวิทยาในการสร้างความสุข. กรุงเทพฯ.
- วินัย พรรณรัตน์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- วิฑูรย์ ตันศิริ. (2542). กระบวนการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นติ้ง เซนเตอร์ จำกัด.
- วิไลวรรณ สงพอ. (2543). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรี จุฬาวินทล. (2543). นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู.
- ศรีทัฬหิม พานิชพันธ์. (2539). ความสุข: ความหมาย มิติ ระดับ ประเภท และแนวทางแสวงหา ในวารสาร พ.ส.ล. เล่ม 30,204. หน้า 15-16. กรุงเทพฯ.
- ศิริพร ตันติพูลวินัย. (2538). การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล. ใน รามาทิปตีวารสาร เล่ม 4. หน้า 79-86. กรุงเทพฯ

- ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัด เทคนิค19.
- ศิริวรรณ แซ่เอ็ง. (2544). *โรงเรียนเอกชนบนทาง 2 แพร่ง*. ใน *สาขานปฏิรูปเล่ม 44*. หน้า 18-23. กรุงเทพฯ.
- ศุภางค์ วงษ์แจ้ง. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน ช่างฉัตร. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิก. (2538). *การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ ซาติมาลา. (2537). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาศักดิ์กรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สายชล กองอ่อน. (2537). *ผลของการมอบหมายงานโดยใช้ทีมการพยาบาลต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติกรพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่อมตานี. (2545). *ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพยาบาลประจำการ*. ใน *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 14(3). หน้า 23-30. กรุงเทพฯ.
- สาลินี ศรีสง่า. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับสถานการณ์ภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สิริรัตน์ พงษ์สงวน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อในปัจจัยควบคุม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกมล วิภาวีพลกุล. (2546, 31 กรกฎาคม). *พัฒนาคุณภาพชีวิตงาน*. มติชน. หน้า 25.

- สุกัญญา อินตะโตด. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมศึกษาสิงทอในเขตภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- สุจิตรา เกิดวุฒิพร. (2541). ความคิดเห็นของครูปฐมวัยที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร การศึกษาปฐมวัย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุจินดา สุนนท์. (2548). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน อาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุธาสิณี บุญสวยขวัญ. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 3 และ 4. ปรินญาณินพนธ์ ศศ.ม (การบริหารการศึกษา). ปัตตานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สุภาพร แสงดาว. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างจุดหมายในอาชีพ คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์กรและความตั้งใจลาออกของข้าราชการที่เป็นผู้ได้รับทุนรัฐบาล. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ เทียววิศเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). การจัดการศึกษาไทย: ประเด็นที่ควรพิจารณา. กรุงเทพฯ.
- เสาวรส คงชีพ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย การสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับเขาวนอารมณ์ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ สุภาพงษ์. (2542). แรงดลใจแห่งชีวิต. กรุงเทพฯ: กองทุนมูลนิธิธรรมเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2535). แบบประเมินมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เล่ม 4. กรุงเทพมหานคร: อรุณสภา.
- _____. (2538). เอกชนเคียงคู่รัฐจัดการศึกษา: 23 ปี สข. กรุงเทพฯ: อรุณสภา.
- _____. (2542). คู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบคุณภาพโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: การศาสนา กรมศาสนา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). ปัญจปฏิรูปการศึกษา : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด.

- อนงค์พร สถิตภาคิกุล. (2536). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศงานภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2534). หลักและเทคนิคการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ห้า. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- อนุชา ดำรงค์ศักดิ์. (2540). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตสังฆมณฑลราชบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2545). ดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.
- _____. (2544). ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทสังคมไทย. ใน วารสารสมาคมจิตแพทย์ เล่ม 46,3. หน้า 227-232. กรุงเทพฯ.
- อภิชาติ ภูพานิช. (2550). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิพร อิศระเสนีย์. (2549). ความสุขและความสามารถในการเผชิญปัญหาของกลุ่มครูอาสาสมัครในพื้นที่ประสบภัยสึนามิ. รายงานการค้นคว้าแบบอิสระ วท.ม. (จิตวิทยาการปรึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2547). การบรรยายความสุขในการทำงาน. กรุงเทพฯ.
- อรพรรณ ตูจันดา. (2544). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. (2543). การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. ใน วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. 12(1): หน้า 14-24.
- อาคม เก่งบัญชา. (2533). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- Baltus, R. K. (1994). *Personal Psychology for Life and Work*. 4th ed. Ohio: Macmillan McGraw-hill.
- Barnard. C. I. (1938). *The Function of an Executive*. Cambrid: Harward University Press.
- Baron, Robert A.; & Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organization*. 3rd ed. New York: Allyn and Bacon.
- Beyer; Judith E.; & Marshall. (1981). The Interpersonal Dimension of Collegiality. In *Nursing Outlook*. 29: 662-665.

- Bolger, N.; & Eckenrode, J. (1991). Social Relationship, Personality, and Anxiety during a Major Stress Event. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 61(3): 440-449.
- Buss, D. M. (2000). The Evolution of Happiness. In *The American Psychologist Association*. 55(1): 15-23.
- Cachur, T. J. (1980). A Study of Relationship between the Job Satisfaction of Secondary School Subordinate Administrators and Their Perceptions of the Bases of Power of Their Principals. *Dissertation Abstracts International*. 40(11): 5659-A-5660-A.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*. 31: 117-124.
- Carkhuff, R. R.; & Barenson, B. C. (1977). *Beyond Counseling and Therapy*. 2nd ed. New York: Holt, Rinebart and Winston.
- Chickering; & Arthur W. (1969). *Educational and Identity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Diener, E. (1984). *Subjective Well-Being*: Psychological Bulletin. 95: 542-575.
- _____.; et al. (1985). The *Sastisfaction With Life Scale*. In *Journal of Personality Assessment*. 49: 71-75.
- _____.; & Suh, E. (1997). Measuring quality of life, social and subjective indicators. *Social indicators Research*. 40: 189-216.
- _____. (2000). Subjective Well-Being: THE SCIENCE OF HAPPINESS AND PROPOSAL FOR A NATIONAL INDEX. In *The American Psychologist Association*. 1(2): 34-43.
- _____. (2003). *New Directions in Subjective Well-being Research: THE CUTTING EDGE*. [online]. Avaliable:
http://www.psychology.org/links/Environment_Behavior_Relationships/Emotion/.2010.
- Edelmann, R. J. (1993). *Interpersonal Conflicts at Work*. Leicester: BPS.
- Flanagan, J.A. (1978). *Research Approach to Inproving Our Quality of Life*. In *American Phychologist*. 31: 138-147.
- Flippo, E. B. (1976). *Principles of Personal Management*. New York: McGraw-Hill.
- Fowler, M. B. (1986). The Relationship between Teacher's perceived participation in Educational Decision Making and Teacher Moral in Selected Elementary Schools in Targeted Southeastern States. *Dissertation Abstracts International*. 46(11): 3204-A.
- French, R.; & Raven, B. (1968). *The Base of Social Power Group Dynamics*. New York: Harper & Row.

- Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; & Donnelly, J. H. (2000). *Organizations: BEHAVIOR STRUCTURE PROCESS*. 10th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Giffiths, D. E. (1959). *Administrative Theory*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Gore, W. J. (1964). *Administrative Decision-making :A HEURISTIC MODEL*. New York: John Wiley&Son.
- Greenberg, J.; & Robert, B.A. (1993). *Behavior in Organization*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall International.
- Hackman, J. R.; & Lawler, E. E. (1971). Employee Relations to Job Characrcistics. In *Journal of Applied Psychology*. 55: 259-286.
- Hackman, J. R.; & Greg R. Oldham. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. In *Journal of Applied Psychology*. 60(2): 159-170.
- Hersey, P.; & Blanchard, K. H. (1993). *Management of Organization Behavior: UTILIZING HUMAN RESOURCES*. 6th ed. Englewood Cliffs: N. J.:Prentice-Hall.
- Hoy, W. K.; & Cecil G. M. (1991). *Education Administration : THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE*. 4th ed. Singapore: McGrew-Hill, Inc.
- _____. (1991). *Education Administration : THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE*. 6th ed. Singapore: McGrew-Hill, Inc.
- Jackson. T.; & Margaret, N. (1998). *Factors Affecting Achievement Motivation in Women: AFFILIATION, SELF-ESTEEM, LIFE SATISFACTIONS, AND DEFINITIONS OF SUCCESS*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2553. จาก <http://thailis.uni.net.th/>
- Kall, R. (2004). *Happiness and Positive Experience in Your Bottom Line: AT WORK IN BUSINESS*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2553. จาก <http://www.futurehealth.org>.
- Kreitner, R.; & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. 5th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Krejcie, R;& Daryle M. Morgan.(1970). *Determining Sample Size of Research*. Education and Psychological Measurement.(30): 608-610.
- Lucus, R.; Diener, E.; & Suh, E. (1996). *Discriminant Validity of Well being Measures*. In *Journal of Personal and Social Psychology*. 71: 616-628.
- Lykken, D.; & Tallegen, A. (2003). *Happiness is a Stochastic Phenomenon*. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2553. จาก <http://www.psych.umm.edu/>
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are Some People Happier than Others? The Role of Cognitive and Motivational Process in Well-being. In *American Psychologist*. 56(7): 239-249.

- Manion, J. (2003). Joy at Work Creating a Positive Workplace. In *Journal of Nursing Administration*. 32(1): 586-594.
- Masciarelli, J. (1998). Managing Staff Relationship. In *Human Resource Management*. 75(8): 1-6.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York: Harper&Row.
- Mattenson, I. (2002). *Organizational Behavior and Management*. 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University press.
- Myers, D. G. (2000). The Funds, Friends and Faith of Happy People. In *The American Psychologist Association*. 1(11): 56-67.
- Natemeyer, W. E. (1975). An Empirical Investigation of the Relationships between Reader Behavior, Leaders Bases and Subordinate Performance and Saticfaction. *Dissertation Abstracts International*. 36: 3436-A.
- Newstorm, J. W.; & Davis, K. (2002). *Organizational Behavior: HUMAN BEHAVIOR AT WORK*. 11th ed. New York: McGraw-Hill.
- Pavot, W.; et al. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assesment*. 57: 149-161.
- _____.; & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*. 5: 164-172.
- Pebody, R. L. (2000). Perception of Organizational Authority: A COMPARATIVE ANALYSIS. In *Administrative Science Quarterly*. 6(5): 463-472.
- Poitrenaud, J. (1979). *Factors Related to Attitudes towards Retirement among French Preretired Managers and Top Executive*. In *Journal of Gerontology*. 34: 723-727.
- Raven, B. H.; & Kruglanski, W. (1975). *Conflict and Power: IN THE STRUCTURE OF CONFLICT*. New York: Academic Press.S.\
- Robert, L. (2005). *The Myth of Job Happiness*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2553. จาก <http://www.proquest.umi.com>.
- Rook, K. R. (1987). Social Support Versus Companionship: EFFECTS OF LIFE STRESS, LONELINESS, AND EVALUATIONS BY OTHERS. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(2): 1132-1147.
- Rue, L. W.; & Byars, L. L. (2003). *Management Skill and Application*. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Schein, E. (1965). *Organizational Psychology*. New York: Prentice-Hall.

- Schneider, D. J. (1976). *Social Psychology*. San Antonio: Addison-Wesley.
- Schultz, W. C. (1958). *FIRO: A THREE-DEMENSIONAL THEORY OF INTERPERSONAL BEHAVIOR*. New York: Rinehart.
- Sharp, G. (1999). *The Politics of Nonviolent Action*. Boston: Porter Sargent.
- Shermertorn, J. R. (1999). *Management*. 6th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A SURVEY OF THEORY AND RESEARCH*. New York: The Free Press.
- Stracbota, T.; et al. (2003). Reasons Registered Nurses Leave or Change Employment Status. In *Journal of Nursing Administration*. 33(2): 111-117.
- Turner, A. N.; & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial Jobs and the Worker*. Boston: Harward University Graduate School of Business Administration.
- Vroom, V.; & Yetton, P. (1973). *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Weber, M.; & Parson. T. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: The Free Press.
- Whetten, D. A.; & Cameron, K. S. (2002). *Development Management Skills*. 5th ed. New Jersey: Pearson Product.
- Wirawan. (1992). The Relationship between Power Bases and Conflict Management Styles of Indonesia's Formal Leaders. *Dissertation Abstracts International*. 2(5): 3797-3798.
- Wong, M.; & Csikszentmihalyi, M. (1991). Affiliation Motivation and Daily Experience: SOME ISSUES ON GENDER DIFFERENCE. In *Journal of Personality and Social Psychology*. 60(1): 154-164.
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
จดหมายขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0519.12/ ๒๖ ๙ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3/ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศิริเพชร

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ ไรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/๑๖๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3) มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเพ็ญอาภา

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิตยระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒนีย์ โรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในการนี้ นิตยมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กค 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิตย โทรศัพท 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/๖๖๙ 5

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุภูมิวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3/ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลจิตพรธรรม

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒนีย์ โรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กค 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/ ๖๖๑ ๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๓/ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหมิตรบำรุง

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ โรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/ ๖๖ ๕๓

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3) มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนประชาอุทิศมูลนิธิ

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิ้น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ ไรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิ้น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศษ 0519.12/๖๖๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 / มีนาคม 2553

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุขสวัสดิ์วิทยา

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒนีย์ โรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศช 0519.12/๒๒๑ |

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 / มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทยานุเคราะห์

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ โจนส์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/ 2 2 ๑ 0

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3) มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมบุญคงอุปการ

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ โรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/๑๖๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

31 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเจริญวิทย์

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ โธจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/๒๖๘๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๕) มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไพบูลย์วิทยา

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ ไรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ตันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/๖๖๘ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3/ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชนรัตน์อุปถัมภ์

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิ้น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ โจรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิ้น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศษ 0519.12/๑๑๘ ๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 / มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนฉวางสงเคราะห์

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ โรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กค 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/๑๖๘๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3) มีนาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนเจริญมิตร

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จางุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ วัฒนีย์ วัฒนีย์ วัฒนีย์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/๖๖ ๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3) มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนพื้งตนเอง

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิ้น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ โจรณ์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิ้น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/ ๑๖๘3

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3/ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอลงความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนพิศิษฐ์อนุสรณ์

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒน์ โจนส์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒน์กุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กค 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศษ 0519.12/ ๖๖ ๘ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3/ มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกาญจนาภิเษกศึกษา

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิ้น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วัฒนีย์ โรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิ้น ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786



ที่ ศธ 0519.12/๒๖ ๘1

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3) มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนกาญจนาภิเษกษาพัฒนาการ

เนื่องด้วย นายชุมสุข สุขหิน นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช” โดยมี อาจารย์ ดร.จากรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ ไรจน์สัมฤทธิ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2553

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายชุมสุข สุขหิน ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5067, 0-2649-5070 กด 110

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086-682-8786

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้สำหรับครู โรงเรียนเอกชน ที่ปฏิบัติงานสอนประจำใน โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ทำการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษา
2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงเพื่อคุณภาพของการวิจัยและผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
3. คำตอบของท่านไม่มีผิดหรือถูก เป็นเพียงข้อมูลที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิจัยนี้เท่านั้น และผู้วิจัยจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ
4. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล
5. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน
 - ตอนที่ 4 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของท่าน เมื่อท่านอ่านข้อความแล้ว โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะของท่าน หรือเติมข้อมูลของท่านลงในช่องว่าง

1. อายุปีเดือน
2. สถานภาพสมรส () โสด () คู่
3. ระดับการศึกษา () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

คำชี้แจง จากคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โปรดพิจารณาว่าลักษณะด้านขวามือซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริง
- 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงบ้าง
- 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความมั่นใจและยอมรับระดับความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
2	ข้าพเจ้าให้ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
3	ข้าพเจ้ามีความเชื่อถือและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน					
4	ข้าพเจ้าให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					
5	ข้าพเจ้าช่วยเหลือ ดูแล ปกป้องสิทธิประโยชน์ของเพื่อนร่วมงาน					
6	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานเอาเปรียบเวลาทำงาน					
7	ข้าพเจ้าให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับการร้องขอเท่านั้น					
8	เมื่อมีโอกาส ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานมีการจัดสังสรรค์ร่วมกัน					
9	ข้าพเจ้าแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบความสำเร็จในงานหรือ ได้เลื่อนตำแหน่ง					
10	ข้าพเจ้าจะไปตามทุกข์สุขเพื่อนร่วมงานเสมอ					
11	ข้าพเจ้าไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการทำงานเป็นกลุ่มในหน่วยงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง					
13	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนในหน่วยงาน					
14	ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานในลักษณะสร้างสรรค์					
15	ข้าพเจ้าได้ร่วมปรึกษาปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง					
16	ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานปรึกษากันหรือเรื่องส่วนตัวกันได้โดยเปิดเผย					
17	ข้าพเจ้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา					
18	ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ					
19	ข้าพเจ้าได้รับความดีความชอบโดยพิจารณาจากผลงาน					
20	ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน

ทำขึ้นจก จากคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงานในองค์กรของท่าน โปรดพิจารณาว่าลักษณะขององค์กรของท่านตรงกับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตัวเลขด้านขวามือซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริง
- 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงบ้าง
- 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	งานที่ปฏิภาณผู้ต้องใช้เวลา และทักษะใหม่ๆ ทำให้ข้าพเจ้าต้องฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
2	งานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่นี้ ต้องใช้ความรู้จากหลายด้าน					
3	การมอบหมายงานของผู้บริหารมีความชัดเจน และทำให้ข้าพเจ้ารู้ทันทีว่าจะต้องประสานงานกับใคร					
4	งานของข้าพเจ้าเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานที่ชัดเจน					
5	งานของข้าพเจ้าสามารถสร้างผลประโยชน์ให้กับโรงเรียนอย่างมาก					
6	งานของข้าพเจ้ามีความสำคัญ โดยเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
7	ข้าพเจ้าไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายกับเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่					
8	ข้าพเจ้ามีโอกาสนำความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บริหาร					
9	ลักษณะงานของข้าพเจ้าสามารถวัดผลสะท้อนของการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมเมื่องานเสร็จแล้ว					
10	โดยลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำอยู่นี้ ข้าพเจ้าสามารถที่จะทราบได้ว่าผลงานนั้นดีหรือไม่ดีเพียงใด โดยไม่ต้องรอให้ผู้อื่นบอก					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการใช้อำนาจของผู้บริหาร

คำชี้แจง จากคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหารในองค์กรของท่าน โปรดพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกตรงกับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย \surd ลงใน ช่องตัวเลขด้านขวามือซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริง
- 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงบ้าง
- 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ข้าพเจ้าตามโอกาส					
2	ผู้บริหารจัดให้มีสวัสดิการในการทำงานแก่ข้าพเจ้าไม่เพียงพอ					
3	ผู้บริหารกำหนดระเบียบข้อปฏิบัติต่างๆให้รัดกุมปฏิบัติตาม					
4	ผู้บริหารมีกรลงโทษครูที่กระทำผิดตามวินัย และกฎระเบียบ					
5	ผู้บริหารมีการส่งงานตามขั้นตอน ตามสายการบังคับบัญชา					
6	ผู้บริหารพิจารณาการปฏิบัติงานของครูตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนด					
7	ผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าพเจ้า					
8	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจแก่ข้าพเจ้า					
9	ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ไม่เป็นที่ยอมรับของข้าพเจ้า					
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำแนะนำต่างๆได้อย่างถูกต้อง					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

คำชี้แจง จากคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร ในองค์กรของท่าน โปรดพิจารณาว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมตรงกับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องตัวเลขด้านขวามือซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริง
- 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงบ้าง
- 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง ในการกำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนงานวิชาการ					
2	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง ในการนิเทศ ติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้					
3	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง ในการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี					
4	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเองในการมอบหมายงานแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถ					
5	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเองในการประชุมนิเทศบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่					
6	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเองในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน และพัสดุ					
7	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลจากครูในการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้					
8	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลจากครู ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร					
9	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ โดยอาศัยข้อมูลจากครู ในการกำหนดแนวทางการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง โดยอาศัยข้อมูลจากครู ในการวางแผน และกำหนดขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร					
11	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง โดยอาศัยข้อมูลจากครู ในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกำกับควบคุมบุคลากร ให้ปฏิบัติตามวินัย					
12	ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง โดยอาศัยข้อมูลจากครู ในการจัดซื้อจัด จ้าง วัสดุครุภัณฑ์ของโรงเรียน					
13	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจเอง ในเรื่องการ ปรับปรุง พัฒนาระบบการเรียนการสอน					
14	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นบางคนแล้วตัดสินใจเองในเรื่องการจัด สถานที่ อุปกรณ์ และห้องพิเศษเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
15	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นส่วนน้อยแล้วตัดสินใจเองในเรื่องการ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณ					
16	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจเองเรื่องการแก้ไข ปัญหาบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามวินัย					
17	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นบางคนแล้วตัดสินใจเองเรื่องการจัด สวัสดิการและการให้บริการด้านต่างๆแก่บุคลากร					
18	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นรายบุคคลแล้วตัดสินใจเองเรื่องการแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากงานการเงินพัสดุของโรงเรียน					
19	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจเองเรื่องการจัด การสอนให้สอดคล้องกับเวลาเรียนในหลักสูตร					
20	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นคณะแล้วตัดสินใจเองเกี่ยวกับการจัดครู ประจำชั้นและครูประจำวิชา					
21	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นกลุ่มแล้วตัดสินใจเองเรื่องการสรุปและ ประเมินผลการปฏิบัติงานงบประมาณ					
22	ผู้บริหารปรึกษากับคณะทีมงานครูแล้วตัดสินใจเองเรื่องการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความถี่เห็น				
		5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารปรึกษากับคณะทีมงานครูแล้วตัดสินใจเองเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร ใน โรงเรียน					
24	ผู้บริหารปรึกษากับครูเป็นคณะแล้วตัดสินใจเองเรื่องการจัดห้องเรียนและบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน					
25	ผู้บริหารและครูทุกคนร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนวิชาการ					
26	ผู้บริหารและครูทุกคนร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากงานวิชาการ					
27	ผู้บริหารและครูทุกคนร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการสำรวจปัญหาและอุปสรรคเพื่อปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานในปีต่อไป					
28	ผู้บริหารและครูทุกคนร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการพิจารณาให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้โดยการอบรม ลูงาน ศึกษาต่อ					
29	ผู้บริหารและครูทุกคนร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการลงโทษครูที่ทำผิดวินัย					
30	ผู้บริหารและครูทุกคนร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของครู

คำชี้แจง จากคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของครู โปรดพิจารณาว่าท่าน มีความรู้สึกตรงกับข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องตัวเลขด้านขวามือ ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริง
- 3 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงบ้าง
- 2 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วมีความคิดเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ข้าพเจ้ามีความสุขพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับในชีวิต					
2	ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงาน					
3	ข้าพเจ้ามีความสุขพอใจในชีวิตปัจจุบัน					
4	ข้าพเจ้ามีความสุขหวังกับเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้					
5	ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่งตามที่คาดหวัง					
6	ข้าพเจ้าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
7	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่องานที่ทำประสบความสำเร็จ					
8	ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อได้ทำงานที่ชอบ					
9	ข้าพเจ้ารู้สึกชอบงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
10	ข้าพเจ้าพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน					
11	งานที่ข้าพเจ้าทำเป็นงานที่ได้บุญกุศล					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน					
13	ข้าพเจ้ามีความรักและเอาใจใส่กับงานที่ทำอยู่เสมอ					
14	ข้าพเจ้ายิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงาน					
15	ข้าพเจ้ารู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน					
16	ข้าพเจ้ารู้สึกไม่สบายใจเมื่อเห็นการทำงานที่ไม่ซื่อสัตย์					
17	ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง					
18	ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดเมื่อผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบ					
19	ข้าพเจ้ารู้สึกเหนื่อยหน่ายเมื่อการทำงานขาดความสามัคคี					
20	ข้าพเจ้าสับสนข้องใจเมื่อสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นายชุมสุข สุขหิน
วันเดือนปีเกิด	17 เมษายน 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	36/7 ซอยเพชรเกษม 68 แยก 25 เขตบางแค แขวงบางแค เหนือ กรุงเทพมหานคร โทร 02-804-4447
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้จัดการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนกาญจนาภิเษกาพัฒนาการ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนมัธยมสาธิตสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2546	สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2553	ศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร